

АКТИ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ

ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

**РІШЕННЯ
КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

у справі за конституційним зверненням громадянки
Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень
частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1,
12 Закону України «Про оплату праці»

м. Київ
15 жовтня 2013 року
№ 8-рп/2013

Справа № 1-13/2013

Конституційний Суд України у складі суддів:

Овчаренка В'ячеслава Андрійовича — головуючого,
Бауліна Юрія Васильовича,
Бринцева Василя Дмитровича,
Вдовіченка Сергія Леонідовича,
Головіна Анатолія Сергійовича,
Гультая Михайла Мирославовича,
Запорожця Михайла Петровича,
Касмініна Олександра Володимировича,
Колоса Михайла Івановича,
Литвинова Олександра Миколайовича,
Маркуш Марії Андріївни,
Пасенюка Олександра Михайловича,
Сергейчука Олега Анатолійовича,
Стецюка Петра Богдановича,
Тупицького Олександра Миколайовича,
Шаптали Наталі Костянтинівни,
Шишкіна Віктора Івановича — доповідача,

розглянув на пленарному засіданні справу за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України (далі — Кодекс), статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121) зі змінами (далі — Закон).

Приводом для розгляду справи відповідно до статей 42, 43 Закону України «Про Конституційний Суд України» стало конституційне звернення громадянки Присяжнюк Л. М.

Підставою для розгляду справи згідно зі статтею 94 Закону України «Про Конституційний Суд України» є наявність неоднозначного застосування судами України вказаних положень Кодексу та Закону.

Заслухавши суддю-доповідача Шишкіна В. І. та дослідивши матеріали справи, зокрема позиції науковців Державної установи Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики України, Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», Конституційний Суд України

У С Т А Н О В И В :

1. Громадянка Присяжнюк Л. М. звернулася до Конституційного Суду України з клопотанням дати офіційне тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу, статей 1, 12 Закону стосовно того, чи охоплює поняття «належна працівнику заробітна плата» усі виплати, на які працівник має право, зокрема й за час простою, що мав місце не з вини працівника, та чи обмежується строком позовної давності звернення до суду з позовом про стягнення такої заробітної плати залежно від її нарахування роботодавцем.

Автор клопотання, посилаючись на долучені до конституційного звернення рішення судів України, стверджує, що суди, постановляючи судові рішення у справах про стягнення належної йому заробітної плати, по-різному інтерпретують положення частини другої статті 233 Кодексу стосовно належної до виплати працівникові заробітної плати, внаслідок чого неоднаково застосовують положення закону щодо строків позовної давності. Вказане, на думку Присяжнюк Л. М., призвело до порушення її права на своєчасне одержання заробітної плати, що суперечить частинам першій, сьомій статті 43 Конституції України, а застосування строків позовної давності до вимог про оплату вимушеного простою, що відбувся не з вини працівника, позбавило її права на справедливий суд.

2. Вирішуючи порушене в конституційному зверненні питання, Конституційний Суд України виходить з такого.

2.1. Основний Закон України, проголосивши Україну соціальною, правовою державою, визначив зміст і спрямованість діяльності держави, зокрема її обов'язок щодо утвердження, забезпечення і гарантування прав і свобод людини (статті 1, 3). Складовою цього обов'язку є забезпечення державою соціальної спрямованості економіки, створення умов та гарантування можливостей для громадян заробляти собі на життя працюю і своєчасно одержувати винагороду за працю (частина четверта статті 13, частини перша, друга, сьома статті 43 Конституції України). Конституційний Суд України в Рішенні від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально

забезпечене (абзац другий підпункту 6.1.1 підпункту 6.1 пункту 6 мотивувальної частини).

Згідно зі статтею 1 Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95, ратифікованої Україною 30 червня 1961 року, термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано. Цьому визначенню відповідає поняття заробітної плати, передбачене у частині першій статті 94 Кодексу і частині першій статті 1 Закону, як винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган (роботодавець) виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Аналізуючи положення трудового законодавства в контексті конституційного звернення, Конституційний Суд України виходить з того, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків.

Регулювання оплати праці працівників незалежно від форм власності підприємства, організації, установи здійснюється шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій. Відповідно до частини третьої статті 94 Кодексу питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається Кодексом, Законом та іншими нормативно-правовими актами.

Наведений зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою — зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим статтею 12 Закону, зокрема щодо оплати часу простою, який мав місце не з вини працівника.

Зазначене дає підстави для висновку, що обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу, про що йдеться у статті 94 Кодексу і статті 1 Закону, та гарантовані державою виплати, передбачені у статті 12 Закону.

Праву працівника на належну заробітну плату кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх.

При цьому право працівника не залежить від нарахування йому відповідних грошових виплат. Тому незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат, працівник, у разі порушення законодавства про оплату праці, має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати.

Таким чином, під заробітною платою, що належить працівникові, або, за визначенням, використаним у частині другій статті 233 Кодексу, належною працівнику заробітною платою необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

2.2. Відповідно до частини сьомої статті 43, частини першої статті 55 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю працівник може захистити в суді. Конституційний Суд України в Рішенні від 24 грудня 2004 року № 22-рп/2004 зазначив, що забезпечення прав і свобод потребує законодавчого закріплення механізмів (процедур), які створюють реальні можливості для здійснення кожним громадянином прав і свобод (абзац четвертий підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини). У статті 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 року № 2453-VI, статтях 1, 3, 15 Цивільного процесуального кодексу України передбачено порядок здійснення судочинства стосовно справедливого розв'язання, зокрема, трудових спорів.

Реалізація права на судовий захист невід'ємно пов'язана зі строками, в межах яких позивач може звернутися до суду за захистом свого порушеного права. Основним нормативним актом, що регулює строки звернення до суду про вирішення спорів у порядку цивільного судочинства, є Цивільний кодекс України (далі — ЦК України), який установлює інститут позовної давності і містить положення щодо часових меж, упродовж яких особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого права або інтересу.

Норми ЦК України визначають загальну позовну давність тривалістю у три роки (стаття 257), а також спеціальну позовну давність (стаття 258), яка може бути скороченою або більш тривалою за загальну позовну давність. Крім того, частина перша статті 268 ЦК України містить перелік позовних вимог, на які позовна давність взагалі не поширюється, а в частині другій цієї статті зазначено, що законом можуть бути встановлені додатково інші вимоги, на які не поширюється позовна давність.

У частині першій статті 233 Кодексу передбачено скорочені строки позовної давності для звернення працівника до суду: один місяць — у справах про звільнення; три місяці — щодо вирішення інших трудових спорів. Однак відповідно до частини другої статті 233 Кодексу «у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком».

Отже, Конституційний Суд України дійшов висновку, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, що

йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат.

Враховуючи викладене та керуючись статтями 147, 150, 153 Конституції України, статтями 51, 62, 63, 66, 67, 69, 95 Закону України «Про Конституційний Суд України», Конституційний Суд України

в и р і ш и в:

1. В аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України у системному зв'язку з положеннями статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР зі змінами необхідно розуміти так, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат.

2. Рішення Конституційного Суду України є обов'язковим до виконання на території України, остаточним і не може бути оскаржене.

Рішення Конституційного Суду України підлягає опублікуванню у «Віснику Конституційного Суду України» та в інших офіційних виданнях України.

КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ

• Summary to the Decision of the Constitutional Court of Ukraine dated October, 15, 2013 No. 8-rp/2013 in the case upon the constitutional appeal of citizen Liudmyla Mykhailivna Prysiazhniuk on the official interpretation of the provisions of Article 233.2 of the Labour Code of Ukraine, Articles 1 and 12 of the Law of Ukraine on Remuneration of Labour

The Constitutional Court of Ukraine proceeds from the fact that the Constitution of Ukraine, which proclaimed Ukraine to be a social and law-based state, defined the content and direction of the state activities, including its obligation to establish, maintain and guarantee human rights (Articles 1, 3). The component of this responsibility is ensuring by the state of social orientation of the economy, creation of conditions and ensuring opportunities for citizens to earn their living by work and promptly receive remuneration (Articles 13.4, 43.1, 43.2, and 43.7 of the Constitution of Ukraine). The Constitutional Court of Ukraine in its Decision dated January 29, 2008 No. 2-rp/2008 noted that the right to earn a living is inseparable from the right to life, since the latter is real only when it is materially provided (paragraph 2 of item 6.1.1 of the motivation part).

Regulation of labour remuneration regardless of forms of ownership of the enterprise, organisation, institution is carried out by setting the minimum salary and other public norms and guarantees.

In addition to the obligation to pay employees for the results of their work, there are other financial obligations of the employer. These obligations concern those costs that are primarily aimed at occupational safety or health of an employee or at ensuring minimal adequate level of his/her life, including in the case of downtime — stop of work caused by a lack of organisational or technical conditions necessary to perform work, unavoidable force or other circumstances (force majeure) and others. These commitments meet the minimum state guarantees set forth in Article 12 of the Law of Ukraine on Remuneration of Labour dated March 24, 1995 No 108/95-VR as amended (hereinafter referred to as «the Law»), including the remuneration for idle time, which occurred through no fault of an employee.

The above gives grounds to conclude that the amount of salary of an employee is remuneration for the work done, as referred to in Article 94 of the Labour Code of Ukraine (hereinafter referred to as «the Code») and Article 1 of the Law, and guaranteed public payments provided for in Article 12 of the Law.

The right of an employee to adequate salary corresponds with the obligation of the employer to run specified payments guaranteed by the State, and to pay them. This right of an employee does not depend on the calculations of specified cash payments. Therefore, regardless of whether the employer has charged such payments, in case of violation of the legislation on labour remuneration, the employee may appeal to court for the recovery of salary to be paid to him/her.

Pursuant to Articles 43.7, 55.1 of the Constitution of Ukraine an employee may defend the right to timely payment for work in court.

Implementation of the right to judicial protection is closely related to the period within which an applicant may apply to court for the protection of his/her violated right.

According to Article 233.2 of the Code «in case of violation of the legislation on labour remuneration an employee may apply to court for the recovery of salary to be paid to him/her without any limitation of time period».

Thus, the Constitutional Court of Ukraine held that in terms of the constitutional appeal the provisions of Article 233.2 of the Labour Code of Ukraine in the system connection with the provisions of Articles 1, 12 of the Law of Ukraine on Remuneration of Labour dated March 24, 1995 No 108/95-VR as amended shall be understood as reading that if in case an employer violates the labour legislation, there is no limitation of a time period for an employee to appeal to court for the recovery of salary, which he/she owns, i.e. all remunerations to which an employee is entitled under the terms of the employment contract and in accordance with state guarantees established by law, including for the downtime, which occurred through no fault of an employee, regardless of whether such remunerations were calculated by an employer.