



О.Б. ЄРОШЕНКО,
аспірант
(Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова)
(Науковий керівник доцент Л.М. Зілковська)

ПРОБЛЕМИ РОЗГЛЯДУ ВИМОГ ЩОДО СТЯГНЕННЯ НАРАХОВАНОЇ, АЛЕ НЕ ВИПЛАЧЕНОЇ ПРАЦІВНИКОВІ СУМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, В ПОРЯДКУ НАКАЗНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

Ключові слова: *наказне провадження, заробітна плата, стягнення.*

В 24 серпня цього року ми відзначати-
memo 20-ту річницю незалежності України.
Побудова правових засад громадянського
суспільства в нашій молодій державі за-
раз знаходиться лише на першому етапі,
коли відбувається вибір напряму розви-
тку та розробка основних правових актів.
Попереду ще прийняття законів, які роз-
виватимуть громадянське суспільство та
його складову частину – цивільний оборот,
створення дійсно рівних умов для всіх
суб'єктів правовідносин.

Сучасна Україна позиціонує себе як
демократична, правова держава, в якій
людина визнається найвищою соціальною
цінністю, а забезпечення її прав і свобод
є головним обов'язком держави. Зокрема,
ст. 43 Конституції України проголосила
право кожного на працю, що включає мож-
ливість заробляти собі на життя працею,
яку він вільно обирає або на яку вільно
погоджується. Право на своєчасне одер-
жання винагороди на працю захищається
законом.

Однак важливим є не лише проголо-
шення, а й забезпечення реального захисту
законних прав і свобод людини. При цьому

конституційні права в галузі трудових
правовідносин залишаються одними з най-
більш вразливих.

Найбільш кваліфікованим способом
захисту прав і свобод є судовий захист.
Важливою перевагою такого захисту є
значно менша можливість необ'єктивного
вирішення правового конфлікту. Пленум
Верховного Суду України в постанові від
24 грудня 1999 р. «Про практику застосу-
вання судами законодавства про оплату
праці» зауважив, що судовий захист є важ-
ливою гарантією конституційного права
громадянина заробляти собі на життя
працею, яку він вільно обирає або на яку
вільно погоджується. Оперативний судо-
вий захист зазначеного права громадянина
в цивільному процесі може бути здійснено
в межах наказного провадження.

Актуальність обраної теми полягає
в тому, що саме наказне провадження за-
безпечує більш швидке та ефективне здій-
снення правосуддя у безспірних справах.
При цьому проблеми розгляду вимог про
стягнення нарахованої, але не виплаченої
працівникові суми заробітної плати, в
порядку наказного провадження в тепе-

рішній час залишаються недостатньо дослідженими. Окремим питанням наказного провадження приділялась увага в працях відомих вітчизняних науковців, зокрема таких, як Д.Д. Луспеник, М.В. Свідерська, Є.І. Фурса, С.Я. Фурса, Ю.С. Червоний, П.І. Шевчук, М.Й. Штефан, О.О. Штефан, М.М. Ясинок та інших. В сучасній науковій літературі розглянуті різні аспекти наказного провадження. Порівняно добре висвітлені історія, правова природа наказного провадження, процедура видачі судового наказу. Однак практично не дослідженні проблемні питання реалізації правових вимог, за якими може бути видано судовий наказ. Хоча саме ці питання виявляються найбільш складними.

Метою цієї статті є здійснення юридичного аналізу вимог щодо стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, за якими може бути видано судовий наказ, й опрацювання проблем їх реалізації на практиці.

Отже, п. 1 ст. 96 Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) України передбачає видачу судового наказу, у разі якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати.

Згідно з ч. 3 ст. 15 Закону України «Про оплату праці» оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавцем після виконання зобов'язання щодо оплати праці. Така норма відповідає ст. 6 Конвенції Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р., ратифікованої УРСР 30 червня 1961 р. (є чинною в Україні), яка забороняє роботодавцеві обмежувати будь-яким чином свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд, що зобов'язує роботодавця вчасно виплачувати заробітну плату працівникові [3].

Отже, своєчасність виплати заробітної плати працівникам не може бути поставлена в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості [6, 239].

Наказне провадження – це спрощене та прискорене цивільне судочинство. Тому, безсумнівно, запровадження видачі судового наказу щодо даної категорії вимог зумовлене намаганням законодавця спростити і прискорити судочинство у цих цивільних справах, зробити його більш ефективним, а судовий захист порушених прав працівника – більш доступним. Адже при нарахованій, але не виплаченій заробітній платі, немає як такого спору про право, бо роботодавець не оспорує право працівника на оплату у відповідному розмірі і за певний період виконаної роботи, а працівник згоден з нарахуванням роботодавця.

Оплата праці – чи не найважливіша категорія в системі умов праці, в якій, як ні у жодній іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прораханки [1, 451]. Затримка виплати заробітної плати, на жаль, є звичним явищем в нашому житті, від якого держава не може позбавитись роками. Це наносить шкоду здоровим трудовим відносинам і суттєво порушує права працівника та членів його родини. Адже заробітна плата є основним або, частіше, єдиним джерелом доходу працівника. Тому несвоєчасна виплата належних сум ставить працівника в тяжке матеріальне становище [7, 45].

Сторонами трудового конфлікту виступають, як правило, сторони трудової угоди – працівник та роботодавець. В той же час стягувачами у справах про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, можуть бути й особи, які припинили трудові правовідносини з роботодавцем.

Для наказного провадження потребує визначення поняття «заробітна плата». У теорії трудового права заробітна плата визначається як винагорода, яку підприємство, установа, організація або фізична особа зобов'язані виплачувати працівникам за їх працю у відповідності до її кількості і якості за встановленими нормативами і розцінками [6, 234]. Ст. 1 Закону України «Про оплату праці» визначає

заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати визначається ст. 2 цього ж Закону. Вона складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Враховуючи таку структуру заробітної плати, можна констатувати, що в порядку наказного провадження можуть бути стягнені, зокрема, і суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних відпусток, і матеріальна допомога, що має систематичний характер, і інші виплати за роботу, що належать працівникові. Головною умовою такого спрощеного стягнення є нарахування роботодавцем цих виплат працівникові.

Під час розгляду даної категорії справ судді необхідно встановити низку обставин, на підставі яких можливо вирішити

питання про видачу судового наказу. Такими обставинами є:

- 1) факт перебування працівника й роботодавця в трудових правовідносинах;
- 2) факт нарахування працівнику заробітної плати;
- 3) факт затримки виплати (чи невивплати) вже нарахованої заробітної плати;
- 4) розмір заробітної плати, що належить працівникові й невивплатеної роботодавцем.

Виходячи з викладеного, документами, що можуть бути додані до заяви про видачу судового наказу на підтвердження безспірності вимог працівника, є:

- копія трудової угоди між роботодавцем і працівником;
- копія платіжної відомості (завірений витяг з платіжної відомості);
- копія розрахункового листа;
- довідка бухгалтерії про наявність та суму заборгованості по заробітній платі перед працівником;
- інші документи, що підтверджують розрахунок грошових сум та їх нарахування працівнику.

Однак збір документів, що підтверджують суму нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, є тією проблемою, з якою часто стикаються працівники. В житті, переважно, роботодавець не видає працівнику жодного документа про суму нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, і просто ігнорує будь-які звернення працівника з цього приводу. У цьому випадку працівник змушений звертатись до суду із клопотанням про витребування доказів. А подібне клопотання може бути заявлене та вирішене судом виключно в позовному провадженні, що унеможливає видачу судового наказу. При цьому, на нашу думку, неможливою є видача судового наказу на підставі розрахунку суми заробітної плати, складеного самим працівником, без підтвердження його правильності з боку роботодавця. Адже такий розрахунок не підтверджує безспірності вимог працівника.

Неможливість надання працівником до суду документа про суму нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, виданого роботодавцем, є однією з причин вкрай рідкого звернення громадян до суду із заявами про видачу судового наказу. На практиці більшість заяв про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, подається прокурором. Це пояснюється тим, що прокурор, використовуючи свої повноваження, може витребувати у роботодавця документи на підтвердження суми нарахованої, але не виплаченої працівникові заробітної плати.

Другою причиною цього є те, що працівник майже завжди, окрім вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, одночасно заявляє вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку, про компенсацію втрати частини доходів у зв'язку з порушенням встановлених строків їх виплати і про відшкодування моральної шкоди. Однак згідно з п. 1 ст. 96 ЦПК України судові накази видаються лише за вимогами про стягнення нарахованої, але не виплаченої суми заробітної плати. Тому всі інші вимоги працівників, що впливають із трудових правовідносин, можуть бути вирішені судом виключно в позовному провадженні. Саме тому працівники найчастіше і звертаються до суду за захистом своїх прав із позовними заявами.

Тут доречно зауважити, що не можна визнати обґрунтованою позицію упорядників узагальнення практики розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні про можливість видачі судового наказу за вимогами щодо стягнення з боржника середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку [4, 31]. При заявленні працівником цих вимог суд повинен встановити вину роботодавця у затримці розрахунку з працівником, що обумовлює необхідність проведення судового розгляду, який виключає можливість видачі судового наказу.

Заяви про видачу судового наказу подаються до суду першої інстанції

за загальними правилами підсудності, встановленими у ЦПК України. Однак необхідно враховувати, що на підставі ст. 110 ЦПК України, яка передбачає підсудність справ за вибором позивача, заява про видачу судового наказу за вимогою про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, може пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування самого стягувача (працівника). Також вимоги, що виникають з діяльності філії або представництва юридичної особи, можуть пред'являтися і за їх місцезнаходженням. Так, якщо працівник працював в філії юридичної особи, то він вправі звернутися до суду і за місцезнаходженням філії юридичної особи, в якій він працює або працював, що для нього значною мірою зручно, оскільки він проживає там же, а юридична особа-роботодавець може бути зареєстрована в іншому населеному пункті.

Для звернення працівників до суду щодо розгляду трудових спорів законодавством встановлено, за загальним правилом, тримісячний строк. Однак у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду із заявою про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Тобто на зазначені вимоги не поширюється позовна давність.

За загальним правилом, передбаченим ст. 99 ЦПК України, за подання заяви про видачу судового наказу сплачується судовий збір у розмірі п'ятдесяти відсотків ставки, що визначається з оспорюваної суми в разі звернення в суд з позовом у порядку позовного провадження, а також витрати на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи. Однак слід враховувати встановлені ст. 4 Декрету Кабінету Міністрів України від 21 січня 1993 р. «Про державне мито» пільги при поданні заяв до судів, бо згідно з п. 5 Прикінцевих та перехідних положень ЦПК України до набрання чинності законом, який регулює порядок сплати і розміри судового збору,

останній при зверненні до суду сплачується у порядку і розмірах, встановлених законодавством для державного мита. Тому на підставі п. 1 ст. 4 зазначеного Декрету заяви про видачу судового наказу за вимогами про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, звільняються від сплати судового збору. Що ж стосується витрат на інформаційно-технічне забезпечення у справах про стягнення заробітної плати, то вони згідно з ч. 3 ст. 81 ЦПК України не підлягають оплаті при зверненні до суду і покладаються на сторони після розгляду справи судом.

В межах досліджуваної тематики не можна оминати увагою питання щодо можливості допущення до негайного виконання судового наказу, виданого за вимогами про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. Дійсно, ст. 367 ЦПК України передбачає, що суд допускає негайне виконання рішень у справах про призначення працівникові виплати заробітної плати. Однак ми не можемо погодитись з тими вченими, які притримуються позиції про можливість допущення до негайного виконання і судового наказу [2; 5, 38]. На

нашу думку, негайне виконання судового наказу, в тому числі виданого за вимогами про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, є неприпустимим. Такий висновок визначається змістом ст. 106 ЦПК України, згідно з якою судовий наказ видається стягувачеві для пред'явлення його до виконання тільки після набрання ним законної сили.

Процесуальна можливість стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, в порядку наказного провадження, звісно, не може вирішити всіх проблем, з якими пов'язані затримки виплати заробітної плати. Однак проведене дослідження засвідчує, що в тих випадках, коли стягнення з роботодавця не виплаченої заробітної плати є реальним, наказному провадженню в силу його спрощеності належить віддати перевагу перед позовним. Безсумнівно, наказне провадження є ефективною формою захисту трудових прав працівників у тих випадках, коли мова йде саме про затримку виплати заробітної плати, а не про спір стосовно її розміру, і коли працівник не претендує на додаткові компенсації з боку роботодавця у зв'язку з її невикплатою.

Список літератури:

1. *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
2. *Луспеник Д.Д.* Спірні питання судової практики щодо розгляду судами заяв у порядку наказного провадження / Д.Д. Луспеник // Юрпайінтел. – 2008. – № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yurpayintel.com.ua>
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.nau.ua>
4. Практика розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні (Узагальнення, Л.І. Охрімчук та О.Є. Бурлай) // Вісник Верховного Суду України. – 2008. – № 1.
5. *Сеник С.* Особливості наказного провадження / С. Сеник // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 6.
6. Трудове право України: підручник / [за ред. В.С. Венедіктова]. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
7. *Шальгін Б.И.* Защита прав и законных интересов граждан в суде по вопросам оплаты труда / Б.И. Шальгін // Трудовое право. – 2007. – № 2.

РЕЗЮМЕ

В статье на основе анализа гражданского процессуального и трудового законодательства решается вопрос о порядке подачи заявлений о выдаче судебного приказа по требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику суммы заработной платы, а также об особенностях выдачи судом судебного приказа по указанным требованиям.

SUMMARY

The article based on an analysis of civil procedure, labor law solve the problem of how to apply for the extradition court order for claims to recover accrued but not paid to the employee the amount of wages, as well as on the peculiarities of the court issuing the writ of the specified requirements.

*Рекомендовано кафедрою
цивільного, господарського права та процесу*

Подано 13.04.2011