

ПРО ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВЛАСНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

Виходячи із змісту ст. 97 Кодексу законів про працю України [1] та ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [2], оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці. Гарантії своєчасної оплати праці закріплені і в ст. 22 цього Закону: «суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами»; і в ст. 24 цього Закону: «своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості».

Першочерговий порядок оплати праці є безсумнівним. Підтверджує це також і норма ст. 25 Закону «Про оплату праці», якою забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством. Несвоєчасна виплата заробітної плати є обмеженням права працівника на вільне розпорядження заробітком.

Першочерговий порядок виплати заробітної плати працівникам залишається обов'язковим і в разі банкрутства підприємства, що передбачено Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [3].

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміні-

стративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Виплата заробітної плати є обов'язком власника або уповноваженої ним особи (ст. 21, ст. 94 Закону «Про оплату праці»). Їх можна притягнути до відповідальності у разі невиконання заробітної плати працівникам за наявності вини. Отже, така умова підлягає з'ясуванню. Винними можуть бути і власник, і уповноважена ним особа. У такому випадку відповідатимуть обоє.

На практиці неоднозначним є питання про встановлення власника юридичної особи. Чинний КЗпП застарів і не враховує сьогоденних реалій. Законодавчо у ряді випадків не визначено власників юридичних осіб або це і суперечить цивільно-правовим підходам. Наприклад, у акціонерного товариства є засновники і учасники-акціонери, але власниками акціонерного товариства вони не визначені. Більше того, учасники акціонерного товариства (аналогічно в ТОВ) не несуть відповідальність за боргами товариства, у тому числі по заробітній платі, а лише ризикують акціями (вкладами), тобто на їхнє майно, що знаходиться у приватній власності, звернення стягнення для погашення боргів товариства не допускається. У товаристві з додатковою відповідальністю передбачена обмежена додаткова субсидіарна відповідальність учасників за борги товариства (обмежена відповідною наперед визначеною сумою для кожного учасника, про що записано у статуті). Отже, у разі відсутності коштів для виплати заробітної плати найманих працівників у ТДВ його учасники відповідають своїми внесками до статутного (складе-

ного) капіталу, а при недостатності цих сум - додатково належним їм майном в однаковому для всіх учасників кратному розмірі до внеска кожного учасника. Гранічний розмір відповідальності учасників передбачається статутом.

Це чітко врегульовано ЦК [4], Законами України «Про господарські товариства» [5] та «Про акціонерні товариства» [6]. У ТОВ, ТДВ та АТ обираються зборами посадові особи-керівники, а тому вони і уповноважені виплачувати заробітну плату найманим працівникам та несуть відповідальність за невив'язану заробітну плату, якщо у їх діях чи бездіяльності є вина.

Натомість, у командитному та повному товариствах учасники з повною відповідальністю несуть додаткову відповідальність за борги цих товариств. Це теж чітко встановлено Законом «Про господарські товариства». Тому, якщо такими товариствами наймалися для певних робіт працівники, заборгованість по оплаті їх праці, за відсутності коштів у товариства, мають погасити повні учасники. Таку ж відповідальність по оплаті праці несе і фізична особа-підприємець, яка залучала найманих працівників.

Відповідно до ст. 108 ГК України виробничий кооператив відповідає за своїми зобов'язаннями усім належним йому майном [7]. Його члени несуть субсидіарну відповідальність своїм майном у розмірі, не меншому їх пайового внеску, якщо більший розмір відповідальності не передбачено законом або статутом кооперативу. Отже, за недостатності майна у кооперативу для погашення заробітної плати найманих працівників (найманих працівників можливий, це не заборонено законом, хоча діяльність виробничого кооперативу базується на трудовій участі його членів), відповідні кошти у межах встановленого статутом розміру додаткової відповідальності члени кооперативу зобов'язані довести.

У ст. 113 ГК України визначено, що приватне підприємство діє на основі приватної власності фізичних чи юридичних осіб. Відповідно до ст. 65 ГК управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового

колективу. Власник здійснює управління безпосередньо або через уповноважені органи. Із змісту цих норм випливає, що про власника підприємства можна говорити, якщо він не передав своє майно підприємству у власність, а виділив його на праві оперативного управління чи господарського відання. Можна зробити висновок, що у цих випадках власник відповідає за борги підприємства, хоча законодавчо це не закріплено, за винятком норми ст. 77 ГК України про повну субсидіарну відповідальність держави за зобов'язаннями казенного підприємства. Якщо ж засновник передав підприємству майно на праві власності, то як самостійна юридична особа підприємство відповідає самостійно. Субсидіарна відповідальність для такого засновника законодавчо не передбачена.

Якщо йдеться про комунальні чи державні підприємства, їх власниками є держава та орган місцевого самоврядування. Відповідальність за своєчасність оплати праці у цих підприємствах несе уповноважена для управління підприємством особа (директор).

Як висновок, слід сказати, що в кожному конкретному випадку з врахуванням норм чинного законодавства (зокрема, спеціальних законів, наприклад, «Про фермерське господарство», «Про кооперацію», «Про господарські товариства» та ін.) по різному буде вирішуватись питання про відповідальність власника чи уповноваженої ним особи за правопорушення у сфері оплати праці.

Причинами несвоєчасної оплати або невив'язану заробітну плату взагалі можуть бути об'єктивні причини (ринкові, політичні тощо). Наприклад, нинішня ситуація із сирзаводами в Україні теж призведе до збитків, відсутності коштів на підприємствах, що створить ситуацію затримки заробітної плати і т.п. Але перекладати вину на керівництво у даному випадку неправильно.

Список використаних джерел:

1. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 р. // ВВР Української РСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

2. *Закон України «Про оплату праці»* від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної

Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

3. *Закон України* «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

4. *Цивільний кодекс* України від 16 січня 2003 року // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

5. *Закон України* «Про господарські

товариства» від 19 вересня 1991 року // ВВР України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.

6. *Закон України* «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року // ВВР України. – 2008. – № 50–51. – Ст. 384.

7. *Господарський кодекс* України від 16 січня 2003 року // ВВР України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.

В.В. СЕВРЮКОВ,

*кандидат юридичних наук (Інститут підготовки кадрів
Національної академії прокуратури України)*

ДО ПИТАННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Суспільний продукт, як правило, розподіляється за результатами праці кожного члена суспільства. Результативність роботи працівника прямо пов'язана з оплатою праці. Кращі результати праці повинні і краще оплачуватися, і стимулюватися.

Згідно ст. 97 КЗпП оплата праці працівників в Україні здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці [1]. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Заробітна плата є винагородою за виконану працю. У ст. 2 Закону «Про оплату праці» визначено структуру заробітної плати працівника, у якій виділено основну і додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [2]. Слід зауважити, що до мінімальної заробітної плати, що є обов'язковою на всій території України державною соціальною гарантією, не вклю-

чаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. На жаль, роботодавці при формуванні заробітної плати, що не є мінімальною, досить обмежено нині використовують заохочувальні виплати. Склалася проблемна ситуація постійної офіційної, так би мовити, виплати мінімальної заробітної плати працівникам у приватному та колективному секторі економіки, а решти суми винагороди за працю – у конвертах. Така негативна практика позбавляє працівника і права на справедливую оплату праці, і права на повну оплату щорічної основної відпустки, і права на справедливі пенсійні виплати у майбутньому.

До прикладу, податківці Києва, в ході проведення перевірок автоперевізників з легалізації заробітної плати та зайнятості населення, проводили опитування водіїв щодо їх заробітної плати. Перевіряючи інформацію від п'яти водіїв столичного підприємства «В», які, за їхніми словами, щомісяця отримували в середньому 1300 гривень заробітної плати, податківці провели документальну перевірку зазначеного товариства. Як виявилось, кожен з водіїв працював на підприємстві без оформлених трудових відносин, до того ж двоє з них – вже більше 5 років. У відомостях підприємства на виплату заробітної плати і в податковій звітності за формою 1-ДФ вони не значилися. За результатами пе-