
В. ВЕГЕРА

*здобувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*



УДК 349.232:331.215.53

До питання виплати заробітної плати в розмірі, нижчому від установленого законом мінімального розміру

Стаття присвячена питанням, пов'язаним з оплатою праці працівників. Аналізуються законодавство та погляди науковців щодо цього питання. Наголошується на обов'язку керівника своєчасно виплачувати заробітну плату та в розмірах, не нижчих від установлених законом.

Ключові слова: працівник, власник, роботодавець, заробітна плата, оплата праці, відповідальність.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [1] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Закріплюючи це право, Конституція одночасно проголосила й право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом. Утім на практиці досить частими є випадки, коли заробітна плата виплачується несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Відповідно до ч. 1 ст. 2 Конвенції МОП

№ 131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р. [2] (ратифіковано Законом України № 2997-IV від 19.10.2005 р. [3]) мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню. Недотримання ж цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб.

Верховна Рада України, прийнявши 17 жовтня 2002 р. Закон «Про внесення змін до статей 41 і 134 Кодексу законів про працю України» [4] (КЗпП України), надала роботодавцеві можливість розривати трудовий договір у випадку

винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

В. І. Щербина наводить такі аргументи на користь цього кроку законодавця: «Частина 4 ст. 41 Конституції гарантує кожному, що ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним. Усі суб'єкти права, в тому числі й роботодавці, мають чітко дотримуватися цих вимог Конституції. Тому можна стверджувати, що включення п. 1¹ ч. 1 ст. 41 КЗпП є логічним продовженням захисту права працівника на отримання заробітної плати за виконану роботу у строки, визначені колективним договором» [5, с. 161].

А. Мішенков зазначає, що факти не-виплати заробітної плати з огляду на їх масовість, а також на наслідки, до яких вони можуть призвести, – одна з найгостріших і найбільш актуальних проблем сьогодення. Аналіз ситуацій із не-виплатами зарплати нерідко свідчить про суб'єктивний характер таких дій роботодавця. Трапляються випадки витрачання останнім значних коштів із фонду оплати праці на закупівлю дорогих автомобілів, меблів та інших речей. При цьому явно нехтують законними правами працюючих на своєчасне отримання заробітної плати. Із метою забезпечення реалізації конституційного права громадян України на своєчасне одержання винагороди за працю й посилення державного впливу на стан здійснення нагляду за додержанням законодавства про оплату праці

ст. 41 КЗпП було доповнено додатковою підставою розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи й організації [6].

Категорично не погоджуємося з позицією В. О. Кравченко, яка розглядає підставу розірвання трудового договору називає «штучною» й на думку якої у такому випадку для звільнення керівника підприємства, установи чи організації цілком достатньо посилення на п. 1 ст. 41 КЗпП України [7, с. 42] – одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи чи організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовцями центральних органів виконавчої влади, які реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю й контролю за цінами.

Має рацію Ю. В. Ісаєв, який виправданість законодавчого закріплення звільнення керівника підприємства у разі його винних дій, унаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати, пояснює тим, що в аналізованій ситуації йдеться про порушення одразу декількох основоположних конституційних норм, а саме права:

– на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43);

– на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43);

– на своєчасне одержання винагороди за працю, що захищається законом (ч. 5 ст. 43);

– на захист своєї власності (ч. 4 ст. 41) [8, с. 135].

Підтверджує правильність цієї позиції й те, що вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі, нижчому встановленій законом мінімальної заробітної плати, у ст. 104 проекту нового ТК України [9] розглядається як самостійна підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причин невиконання чи неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків.

Як бачимо, розглядуваний пункт ст. 41 КЗпП України [10] фактично об'єднує дві підстави для звільнення керівника. Першою є затримання виплати заробітної плати. За ч. 1 ст. 115 КЗпП України й ч. 1 ст. 24 Закону України «Про оплату праці» [11] зарплата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом (за відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не рідше ніж двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється

виплата. Друга підстава звільнення керівника юридичної особи – виплата заробітної плати в розмірі, нижчому за встановлений мінімальний розмір заробітної плати. Саме на науковому аналізі цієї підстави ми й зупинимось.

Необхідність чіткого розуміння розглядуваної підстави розірвання трудового договору покажемо на прикладі із судової практики. М. звернувся до Шевченківського районного суду м. Львова з позовною заявою до Відкритого акціонерного товариства «Сортнасинсовоч» про скасування рішення загальних зборів від 22 грудня 2009 р. у частині звільнення його з посади генерального директора товариства. Судом встановлено, що відповідно до протоколу №2 загальних зборів акціонерів ВАТ від 22 грудня 2009 р. М. звільнено із займаної посади генерального директора на підставі п. 1¹ ст. 41 КЗпП України. Однак загальні збори відбулися з грубими порушеннями вимог чинного законодавства, а тому прийняті на них рішення є неправомірними й підлягають скасуванню. У рішенні товариства зазначено, що М. звільнено за грубі порушення і зловживання, постійну відсутність, а також у зв'язку з важким фінансовим станом підприємства. Як передбачено в п. 1¹ ст. 41 КЗпП України, існує можливість розірвання трудового договору уповноваженим органом у випадку винних дій керівника підприємства, установи чи організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати. У рішенні ж загальних зборів від 22 грудня 2009 р.

серед підстав звільнення позивача взагалі не зазначалося про невиконання зарплат і в той же час М. звільнено за правовою нормою, яка саме передбачає тільки цю підставу звільнення [12].

Також звільнення за розглядуваною підставою слід розрізняти із припиненням трудового договору за п. 1 ст. 41 КЗпП України – у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи чи організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовцями центральних органів виконавчої влади, які реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю й контролю за цінами.

Покажемо важливість урахування цього моменту на прикладі із судової практики. Д. із 7 квітня 2008 р. працював начальником філії «Шепетівська ДЕД» ДП «Хмельницький облавтодор» ПАТ «ДАК «Автомобільні дороги України»». Згідно з наказом директора ДП від 12 жовтня 2012 р. його звільнено з роботи на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Рішенням Шепетівського районного суду від 18 лютого 2013 р. Д. поновлено на роботі на посаді начальника філії. В апеляційній скарзі ДП просить скасувати рішення суду, ухвалити нове, яким відмовити в задоволенні позову, посилаючись на неповне з'ясування судом обставин, що мають значення для справи.

Перевіривши матеріали справи, колегія суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Хмельницької області вирішила, що апеляційна скарга задоволенню не підлягає. Як видно з листа територіальної Державної інспекції з питань праці у Хмельницькій області від 24 вересня 2012 р., у ході перевірки було виявлено порушення ст. 115 КЗпП та ст. 24 Закону України «Про оплату праці»: недотримувалися встановлені строки виплати заробітної плати, несвоєчасно оплачувалися щорічні відпустки. В апеляційній скарзі зазначено, що підставою звільнення Д. з роботи фактично є несвоєчасна виплата заробітної плати працівникам філії. У судовому засіданні апеляційного суду представник апелянта теж указав на це. Як вбачається з листів начальнику служби автомобільних доріг у Хмельницькій області й голові правління ПАТ ДАК «Автомобільні дороги України», директор ДП «Хмельницький облавтодор» просив погодити звільнення Д. з посади саме за несвоєчасну виплату заробітної плати (п. 1^а ст. 41 КЗпП), у той час як звільнення було проведено за п. 1 ст. 41 КЗпП відповідно до п. 1^а ст. 41 КЗпП трудовий договір з ініціативи власника може бути розірвано у випадку винних дій керівника підприємства, установи чи організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Інакше кажучи, законодавцем визначено окремою підставою звільнення керівника з роботи його винні дії щодо несвоєчасної виплати заробітної плати, й саме за цим пунктом керівник

у разі доведеності його вини підлягає звільненню з роботи [13].

Суб'єктом звільнення за п. 1¹ ст. 41 КЗпП України є керівник підприємства, установи чи організації. В. В. Тимохін однією з організаційних ознак, притаманних самостійним підприємству, установі чи організації, називає те, що на їх чолі стоїть керівник, який, керуючись принципом єдиноначальності, здійснює безпосереднє управління діяльністю організації в цілому й реалізує права, що належать організації як суб'єкту трудового права [14, с. 80].

Успішне функціонування юридичної особи в цілому, як і успішність діяльності кожного із членів її трудового колективу, вимагає значних зусиль стосовно їх організації, визначення цільової спрямованості, координації їх дій, тобто потребує керівництва. Тому керівництво є самостійною діяльністю, що передбачає можливість впливу на колектив у цілому й на окремих працівників таким чином, щоб вони працювали в напрямі досягнення цілей і завдань конкретного підприємства або підрозділу з метою його ефективного функціонування.

Керівник є особливою категорією людей – організаторів багатьох конкретних форм економічних і соціальних відносин між людьми. На них покладена складна й делікатна функція: на практиці узгодити, пов'язати в єдине ціле реальні суперечливі форми прояву інтересів держави, колективу, окремих працівників, а також свої особисті. Він є часткою, причому дуже важливою, системи управління, яка, у свою чергу, входить складником у більш велику – систему соціальних відносин [15,

с. 7]. Керівники є різновидом посадових осіб, наділених адміністративною владою стосовно очолюваного ними певного формально-організованого колективу, вони здійснюють внутрішньо-організаційне управління ним. Як випливає зі ст. 65 Господарського кодексу України [16], керівником підприємства є особа, яка наймається (призначається або обирається власником чи уповноваженим ним органом) і самостійно вирішує всі питання діяльності підприємства в межах і порядку, визначених установчими документами.

Конкретизація обов'язків керівника підприємства відбувається у його трудовому договорі. Забезпечення виплати заробітної плати працівникам є одним із найважливіших обов'язків керівника. А за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної і кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

Статтю 175 Кримінального кодексу України [17] встановлено кримінальну відповідальність за невиконання заробітної плати. Відповідно до п. 1 ст. 175 цього Кодексу безпідставна невиконання зарплати понад один місяць, учинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, – карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або вилученням роботи на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися

певною діяльністю на строк до трьох років. Під безпідставною й умисною невикплатою заробітної плати та інших установлених законодавством виплат слід розуміти невикплату за наявності коштів і відсутності об'єктивних причин для цього. Безпідставною вважається як повна невикплата належних працівникові коштів, так і їх невикплата в повному розмірі, тобто виплата лише частини. Для кваліфікації злочину за цією статтею немає значення, чи заробітну плату не виплачено одному або кільком працівникам, чи вона не виплачена повністю або не додано її частину, при цьому інші працівники отримали виплати повністю; не береться до уваги й сума чи розмір безпідставно не виплачених коштів. Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до відповідальності виплату заробітної плати нею здійснено.

Статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [18] закріплюється, що порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Керівник підприємства, установи й організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що

Державний і місцеві бюджети України, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі чи організації (п. 9 ст. 134 КЗпП України).

Вважаємо за доцільне поширити дію п. 1¹ ст. 41 КЗпП України не тільки на керівників юридичної особи, а й на їх заступників, керівників відокремлених структурних підрозділів, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, тобто на весь керівний її склад, оскільки вони:

1) формулюють політику розвитку юридичної особи;

2) спрямовують діяльність її структурних підрозділів і виробничих одиниць на: а) досягнення високих економічних і фінансових результатів; б) забезпечення підвищення продуктивності праці; в) запровадження нової техніки і прогресивних методів організації управління; г) удосконалення господарського механізму;

3) забезпечують: а) реалізацію поставлених завдань щодо економічних показників; б) виконання фінансових зобов'язань перед Державним бюджетом, постачальниками, замовниками й банками; в) використання коштів за цільовим призначенням;

4) вирішують фінансові й інші питання і як наслідок – створюють умови для дотримання чинних умов оплати праці.

Відповідний підхід має бути відображений і в питанні повної матеріальної відповідальності посадових осіб, винних у несвоєчасній виплаті

заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, а також за умови, що Державний і місцеві бюджети України, бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

За п. 1¹ ст. 41 КЗпП України суб'єктом, наділеним дисциплінарними правами стосовно керівника, є власник або уповноважений ним орган. Як показує аналіз правозастосовної практики, цей підхід суттєво знижує позитивний потенціал згаданої норми. Адже в багатьох випадках особа керівника й особа роботодавця збігаються

або є максимально близькими (приміром, мають родинні, особисті чи інші позаслужбові тісні взаємовідносини). Виходом із цієї ситуації є наділення відповідною правоспроможністю Державної інспекції України з питань праці, що здійснює державний нагляд і контроль за додержанням законодавства з питань оплати праці підприємствами, установами й організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю і працю фізичних осіб, Радою міністрів АРК, органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування.

Список використаної літератури

1. Конституція України : прийнята Верхов. Радою України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06.1970 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_149
3. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Закон України від 19.10.2005 р. № 2997-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 40.
4. Про внесення змін до статей 41 і 134 Кодексу законів про працю України : Закон України від 17.10.2002 р. № 184-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – № 47. – Ст. 355.
5. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
6. Мішенков А. Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників [Електронний ресурс] / А. Мішенков. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3208>.
7. Кравченко В. О. Правове регулювання звільнення за одноразове порушення трудових обов'язків : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. О. Кравченко ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2011. – 212 с.
8. Ісасєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Ю. В. Ісасєв ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 213 с.
9. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2902, текст законопроекту від 27.08.2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
10. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
11. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

12. Про визнання недійсними рішень загальних зборів акціонерів і поновлення на роботі [Електронний ресурс] : рішення Шевченк. райсуду м. Львова від 13.05.2010 р. (справа № 2-963/10). – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>.
13. Про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди [Електронний ресурс] : ухвала апеляц. суду Хмельницької області від 02.04.2013 р. (справа № 2220/4339/2012). – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>.
14. Тимохин В. В. Правосуб'єктність роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. В. Тимохин ; Томск. гос. ун-т. – Томск, 2003. – 251 с.
15. Стиль работы и образ жизни руководителя: анализ проблемы, рекомендации : монография / К. Ладензак [рук. авт. кол.]. – М. : Экономика, 1985. – 280 с.
16. Господарський кодекс України : затв. Законом України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.
17. Кримінальний кодекс України : затв. Законом України від 05.04.2001 р. № 2341-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25, 26. – Ст. 131.
18. Кодекс України про адміністративні правопорушення : затв. Законом УРСР від 07.12.1984 р. № 8073-X // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – № 51 (Дод.). – Ст. 1122.

Стаття надійшла до редколегії 03.06.2014.

Вегера В. К вопросу выплаты заработной платы в размере, ниже установленного законом минимального размера

Статья посвящена вопросам, связанным с оплатой труда работников. Анализируются законодательство и взгляды ученых по этому вопросу. Отмечается об обязанности руководителя своевременно выплачивать заработную плату и в размерах не ниже установленным законом.

Ключевые слова: работник, собственник, работодатель, заработная плата, оплата труда, ответственность.

Vehera V. On the issue of payment of wages at a rate lower than the prescribed statutory minimum

This article is devoted to issues related to salaries of employees. Analyzes the laws and views of scientists on this issue. It is noted in Charge of the timely payment of wages and of not lower, from established law.

An extend item 1¹ article 41 The Labour Code of Ukraine not only to the legal entity, but also to their deputies, heads of structural subdivisions, their deputies, chief accountants and their deputies, that the whole governing its composition, since they:

- 1) formulate policies of a legal entity;
- 2) direct the activities of its business units and manufacturing units to: a) achieve high economic and financial performance; b) ensuring increased productivity; c) the introduction of new technology and innovative methods of management; d) improving the economic mechanism;
- 3) provide: a) the realization of the objectives of economic indicators; b) performance of financial obligations to the state budget, suppliers, customers and banks; c) the use of funds for the intended purpose;
- 4) resolve financial and other matters, and as a consequence – to create conditions for compliance with applicable wage conditions.

The appropriate approach should be reflected in the issue of full liability of officials responsible for the late payment of salaries for more than one month, which led to compensation for violation of terms of payment, and provided that the State and local budgets Ukraine, budgets, legal state-owned entities have no debts to this company.

According to paragraph 1¹ of the article 41 The Labour Code of Ukraine entity vested with disciplinary rights in respect of the head are the owner or authorized body. An analysis of law enforcement, this approach significantly reduces the benefits of the mentioned regulations. Indeed, in many cases, and represented by the same person or employer is as close as possible (eg, with family, personal or other out of service close relationship). The way out of this situation is the empowerment of the respective right capability State Inspection of Ukraine on labour for state supervision and control over the observance of legislation on wage enterprises, institutions and organizations regardless of ownership, type of business, management, individuals who use hired labour and work of individuals, the Council of Ministers of Crimea, executive authorities and local governments.

Keywords: employee, owner, employer, salary, pay, responsibility.