

О.М. Лук'янчиков

**МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАТРИМКУ
ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА
ІНШИХ ВИПЛАТ, ЩО НАЛЕЖАТЬ
ПРАЦІВНИКУ**

Анотація. Аналізується чинне українське законодавство, що регулює питання матеріальної відповідальності роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику. Визначені основні проблеми вказаного законодавства (підміна понять, встановлення принципово різної відповідальності за однотипні правопорушення) та запропоновані шляхи їх вирішення.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, заробітна плата, розрахунок при звільненні.

Аннотация. Анализируется действующее украинское законодательство, которое регулирует вопросы материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику. Определены основные проблемы данного законодательства (подмена понятий, установление принципиально разной ответственности за однотипные правонарушения) и предложены пути их решения.

Ключевые слова: материальная ответственность, заработная плата, расчет при увольнении.

Abstract. The article analyzes active ukrainian legislation that regulates issues of the material responsibility of an employer for the delay in payment of salary and another payments which workers are supposed to receive. In the article are defined basic effective legislations problems (substitution of notions, imposition of radically different liability for violations of the same type) and suggested way of solution.

Key words: material responsibility, wages, payment of severance.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [1] право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Незважаючи на це, зазначене право досить часто порушується. Так, за даними Державного комітету статистики України, загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати на 1 лютого 2011 р. становила 1344,4 млн грн [2]. Однією з причин заборгованості з виплати заробітної плати є недосконалість законодавства, що встановлює матеріальну відповідальність за затримку виплати заробітної плати.

© Лук'янчиков О.М., 2011.

Відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону України «Про оплату праці» [3] та ч. 1 ст. 115 КЗпП України [4] заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів представниками, обраними та уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Отже, невиконання заробітної плати протягом семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, є порушенням прав працівника. Шкода, заподіяна затримкою виплати заробітної плати, відшкодовується відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [5] та Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. [6].

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»: «Компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам за весь період затримки» [7].

Перебіг строку починається через сім днів після закінчення періоду, за який не виплачено заробітну плату.

Обов'язок виплатити компенсацію покладено на роботодавця. На погляд автора статті, доцільно дослідити сутність такого обов'язку, чим саме він є: 1) обов'язком роботодавця у трудових правовідносинах; 2) матеріальною відповідальністю; 3) індексацією або чимось іншим?

І так, оскільки у працівника є право на своєчасне одержання заробітної плати, у роботодавця є обов'язок виплачувати працівнику заробітну плату в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. Отже, невиконанням роботодавцем заробітної плати у встановлені строки буде правопорушенням, тобто невиконанням роботодавцем свого обов'язку, що завдало працівнику шкоду у вигляді неотримання заробітної плати та зниження купівельної спроможності цих грошей у зв'язку з інфляцією. Саме внаслідок правопорушення, яким завдано шкоди працівнику, у роботодавця виникає, передбачений Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», обов'язок відшкодувати зниження реальної вартості грошей, що було спричинено інфляцією за час затримки виплати заробітної плати. І тут постає питання: навіщо була передбачена компенсація, якщо, відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», роботодавець повинен провести індексацію, яка і буде компенсувати індекс інфляції. Отже, нам треба порівняти поняття «індексація», що

передбачена Законом України «Про індексацію грошових доходів населення», та поняття «компенсація», що передбачена Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати».

Відповідно до ст.1 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» індексація грошових доходів населення - встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. З такого визначення, перш за все, ми бачимо мету індексації: «частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг». Слід також зауважити, що відповідно до ст.2 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму. Тобто індексації підлягає заробітна плата не у повному розмірі, а лише у розмірі, що не перевищує прожиткового мінімуму.

Обов'язок провести індексацію виникає у роботодавця лише тоді, коли індекс інфляції виріс на 1% за місяць. Тобто цей обов'язок виникає не внаслідок порушення роботодавцем прав працівника, а внаслідок чинників на які роботодавець не має впливу, а відтак і немає його вини у тому, що реальний дохід працівника зменшується.

Таким чином, можна зробити висновок, що індексація, за своєю сутністю, з одного боку – це гарантія держави працівникам, яка полягає у збереженні купівельної спроможності заробітної плати, а з іншого – обов'язок роботодавця у трудових правовідносинах.

Перейдемо до розгляду змісту поняття «компенсація». Відповідно до ст.1 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»: «Підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання здійснюють компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати». Наголошуємо на тому, що підставою компенсації є порушення роботодавцем строків виплати, тобто порушення права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю, що передбачене ст.43 Конституції України. Правопорушення роботодавця і тільки воно є підставою для виплати компенсації, до правопорушення цього обов'язку у роботодавця не існувало.

Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць, на індекс інфляції в період невиплати доходу (ст.3 ЗУ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати») – тобто завдяки компенсації зберігається реальна вартість доходу працівника. Діюче законодавство не містить обмежень щодо суми, на яку нараховується компенсація, з чого можна зробити висновок, що компенсація, на відміну від індексації, розраховується виходячи із повного розміру заробітної плати, що є справедливим по відношенню до працівника, якому, таким чином, буде у повному обсязі буде компенсована втрата частини доходу.

Якщо ми звернемося до теорії права та розглянемо підходи до визначення поняття «юридична відповідальність», то побачимо що О.С.Иоффе й М.Д. Шаргородский

[8, с.307-308], В.И. Гойман-Червонюк [9, с. 307-308], С. Н. Братусь [10, с. 4-5] та інші вчені визначають такі ознаки юридичної відповідальності як: відповідальність – наслідок правопорушення; відповідальність – це обов’язок правопорушника перетерплювати негативні наслідки майнового чи особистого характеру; відповідальність для правопорушника це новий юридичний обов’язок, якого до правопорушення не існувало. Згадані вчені вказують також інші ознаки юридичної відповідальності, але докладний розгляд усіх ознак не є завданням цієї статті, для обґрунтування нашої позиції достатньо взяти до уваги лише вказані.

Обов’язок роботодавця виплатити працівнику компенсацію – це новий обов’язок, якого до затримки виплати заробітної плати не існувало.

Цей обов’язок полягає у тому, що роботодавець зазнає негативні наслідки майнового характеру, причиною котрих є невиконання або неналежне виконання ним обов’язку у трудових правовідносинах.

Таким чином, обов’язок роботодавця виплатити працівнику компенсацію, за своєю сутністю, є ніщо інше як відповідальність.

Але чи достатньо законодавство захищає інтереси працівника, тим що передбачає саме таку відповідальність? Навряд чи, і ось чому.

По-перше, Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати» передбачає відповідальність роботодавця лише за затримку виплати доходів, що не мають разового характеру, але роботодавець, у певних випадках, повинен сплатити працівнику, наприклад, компенсацію за невикористану відпустку. Несвоєчасна сплата призведе до того що реальна вартість цих грошей зменшиться, а відтак працівник зазнає шкоди і роботодавець повинен відшкодувати таку шкоду. Слід погодитись з позицією Хуторян Н.М [11, с.224] стосовного того, що компенсація повинна нараховуватись у випадку затримки виплати будь-яких виплат, що роботодавець повинен сплатити працівнику. Але в той же час не можна погодитись з думкою Н.М. Хуторян про те, що роботодавець повинен відшкодувати працівнику лише збиток, завданий зростанням індексу інфляції. На мій погляд, виплата роботодавцем такої компенсації, не завжди зможе відшкодувати шкоду працівнику у повному обсязі, оскільки, крім зменшення купівельної вартості грошей, затримкою виплати заробітної плати може бути завдана й інша шкода працівнику.

По-друге, постає питання: чому кредитор за цивільно-правовим договором захищений більш ніж працівник за трудовим договором? Так, ст.625 Цивільного кодексу [12] встановлює правило, за яким боржник, який прострочив виконання грошового зобов’язання, на вимогу кредитора зобов’язаний сплатити суму боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також три проценти річних від простроченої суми, якщо інший розмір процентів не встановлений договором або законом.

По-третє, не зрозуміло, чому законодавець за, по суті, однотипні порушення встановлює різну відповідальність? Мається на увазі те, що за затримку виплати заробітної плати працівнику за діючим законодавством, роботодавець виплачує

компенсацію у розмірі індексу інфляції, а у разі затримки розрахунку при звільненні – середній заробіток за весь час такої затримки (ст. 117 КЗпП). Слід приділити особливу увагу аналізу відповідальності, передбаченої цією статтею, оскільки така відповідальність носить штрафний характер, що не є притаманним трудовому праву.

Ст. 116 КЗпП покладає на роботодавця обов'язок виплатити працівнику всі суми, що належать йому, в день звільнення. Відповідно правопорушення роботодавця полягає в тому, що працівнику в день звільнення не виплачуються кошти, які роботодавець повинен виплати. Таким правопорушенням працівнику завдається шкода у розмірі невиплачених сум, а також у тому що вказані кошти втрачають свою купівельну спроможність у зв'язку зі зростанням індексу інфляції. І, якщо ми говоримо про компенсаційну відповідальність, то вона повинна бути у вигляді компенсації індексу інфляції, як це передбачено у випадках затримки виплати заробітної плати. Але ст. 117 КЗпП передбачає принципово іншу відповідальність. Чому така різниця? Чому за затримку виплати заробітної плати працівнику, з котрим роботодавець перебуває у трудових відносинах, сплачується компенсація у розмірі індексу інфляції, а працівнику з котрим трудові відносини припинились – середній заробіток за час затримки розрахунку? Можна вважати, що такий підхід обумовлено тим, що є випадки, коли така відповідальність буде компенсаційного характеру. Наприклад, Хуторян Н.М. [11, с.223] вважає що, якщо працівника звільнено у зв'язку з переведенням в іншу місцевість, то у нього виникає вимушений прогул, оскільки працівник не може приступити до нової роботи, а відтак виплата середнього заробітку буде саме компенсаційною відповідальністю. Але чи завжди таким чином працівнику буде компенсована вся шкода? Ні, оскільки крім вимушеного прогулу, у працівника, наприклад, виникає шкода у вигляді додаткових витрат по перебуванню у даній місцевості. Отже, виплата середнього заробітку не компенсує шкоду працівнику у повному обсязі.

Але це винятки і будувати на них загальне правило не є доцільним. У більшості випадків у працівника при затримці розрахунку не виникає вимушеного прогулу: по-перше, він звільнений на законних підставах із дотриманням встановленого порядку; по-друге, йому своєчасно видана трудова книжка і він має змогу знайти нову роботу. Якщо ж він не працевлаштувався, то, як правило, немає і причинного зв'язку між затримкою розрахунку і непрацевлаштуванням. Оскільки у переважній більшості випадків при затримці розрахунку при звільненні немає вимушеного прогулу, то працівник не втрачає і заробітної плати за час затримки. Тому притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні носить не правовідновлювальний, а, як правило, карний (штрафний) характер [11, с.223]. Слід доповнити, що працевлаштування звільненого працівника на іншу роботу не звільняє його попереднього роботодавця від обов'язку сплатити середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Хоча до 20.12.2005, коли було прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» [13], ст. 117 КЗпП містила частину третю, за якою роботодавець повинен був компенсувати працівнику різницю

між його середнім заробітком та заробітною платою, що він отримує за новим місцем роботи.

Вважається, що відповідальність, яка передбачена ст.117 КЗпП, не є доцільною, тому що відповідно до ст.233 КЗпП 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, тобто таке звернення може статися і через 10 років і більше. І, за невиплату, скажімо, заробітної плати за місяць колишній роботодавець повинен буде сплатити середній заробіток за 10 років. Але ж це не відповідає одному з основних принципів права – принципу справедливості. Як вважає С.С Алексєєв [14, с.231]: принцип справедливості виражає загально соціальну сутність права, прагнення до пошуку компромісу між учасниками правових зв'язків, між особистістю і суспільством, громадянином і державою. Справедливість вимагає відповідності між діями та їх соціальними наслідками. Повинні бути відповідні праця і її оплата, нанесення шкоди та її відшкодування, злочин і покарання. Але ж покарання у вигляді сплати середнього заробітку за 10 років ні в якому разі не відповідає завданій шкоді у розмірі заробітної плати за місяць. За таких міркувань, вважаю, що відповідальність за затримку розрахунку при звільненні повинна бути переглянута (роботодавець повинен відшкодувати суми значно менші ніж середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні), також вона має бути ідентичною відповідальності за затримку виплати будь-яких виплат належних працівникові.

Якщо підвести підсумки викладеного, можна зазначити наступне:

- не за всі випадки порушення роботодавцем обов'язку сплатити грошові кошти працівнику передбачена матеріальна відповідальність роботодавця;
- у тих випадках, де таку відповідальність передбачено, вона не завжди в повному розмірі відшкодовує шкоду, завдану працівнику;
- у деяких випадках така відповідальність має необґрунтовано великий розмір;
- за однотипні правопорушення з боку роботодавця встановлено різну відповідальність.

Отже, законодавство, що регулює питання матеріальної відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату працівнику належних йому виплат, потребує кардинальних змін.

У світлі підготовки Трудового кодексу України деякий інтерес представляє вирішення питання відповідальності роботодавця при невиплаті ним належних працівнику сум у Проекті Трудового кодексу України [15].

Щодо відповідальності за затримку розрахунку при звільненні, то ст.127 Проекту Трудового кодексу України передбачає відповідальність ідентичну тій, що передбачена ст.117 КЗпП.

А от дослідження ст.263 Проекту Трудового кодексу України представляє певний інтерес. Ця стаття має назву «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику» та викладена у такій редакції:

«1. У разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику:

- при затримці виплат до 30 календарних днів – у розмірі 10 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум;
- при затримці виплат до 90 календарних днів – у розмірі 50 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум;
- при затримці виплат понад 90 календарних днів – у розмірі 100 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум.»

Обов'язок роботодавця сплатити працівнику зазначені суми є ніщо інше ніж матеріальна відповідальність, оскільки:

- обов'язок сплатити працівнику відсотки виникає внаслідок правопорушення (порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат);
- цей обов'язок є новим, до скоєння правопорушення його не існувало;
- для роботодавця така сплата відсотків є негативним наслідком майнового характеру.

Як ми бачимо, таку відповідальність передбачено за «порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат», що є кроком вперед, оскільки чинне законодавство, а саме ЗУ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», передбачає відповідальність роботодавця лише за затримку виплати грошових доходів, які не мають разового характеру.

Як ми розуміємо, в більшості випадків розмір завданої працівнику шкоди буде менш ніж суми, які він отримає від роботодавця, що є вірним з точки зору захисту прав працівника. З іншого боку, в умовах нестабільної економічної ситуації, збільшення обов'язкових виплат у півтора або два рази, що передбачено ст.263 Проекту Трудового кодексу України, може привести до банкрутства роботодавця. Тому доцільним було б зменшення розміру санкцій, що покладаються на роботодавця у разі порушення ним встановлених строків виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику.

Слід зазначити, що викладений текст статті 263 містився у тексті Проекту Трудового кодексу України від 04.12.2007 р., а у тексті цього законопроекту від 10.12.2009 р. її було викладено у наступній редакції: «У разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний додатково сплатити працівнику пеню у розмірі подвійної ставки Національного банку за кожний день затримки.»

Покладення на роботодавця обов'язку сплатити пеню, хоча і є новаторським, але не допомагає у повній мірі захистити права працівника.

Таким чином, відповідальність, яка передбачена зазначеною статтею (як у першій, так і у другій редакції), не є достатньою та всеосяжною, оскільки:

- вона не враховує тих випадків, коли шкода, що завдана затримкою виплати тих чи інших виплат, більша за розміром, ніж ті суми, що повинен сплатити роботодавець відповідно до ст.263 Проекту Трудового кодексу України;

· вона встановлюється лише за «порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат» і не передбачено за затримку сплати інших виплат.

Таким чином, підхід авторів Проекту Трудового кодексу України до вирішення поставленого питання хоча і є прогресивним, але не вирішує всіх проблем, чому і підлягає перегляду та удосконаленню.

На погляд автора статті, матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, повинна базуватись на таких принципах:

· відповідальність повинна бути однаковою незалежно від виду виплат, що не сплачені у встановлений законодавством строк;

· треба встановити мінімальний розмір відшкодування шкоди у вигляді зафіксованого у законодавстві відсотка від невиплачених у належний строк сум, який сплачується роботодавцем на користь працівника. Такий відсоток не повинен бути як занадто великим (слід враховувати можливі негативні наслідки у вигляді банкрутства роботодавця), так і занадто малим (незначні суми, не «утримують» роботодавця від правопорушення, а відтак, не працюватиме превентивна функція юридичної відповідальності);

· шкода, завдана працівнику, повинна відшкодовуватись у повному обсязі.

Відповідну статтю пропоную викласти у наступній редакції:

«Відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат працівнику».

У разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат, незалежно від причин такої затримки, роботодавець зобов'язаний додатково сплатити працівнику 20 відсотків від нарахованих, але невиплачених сум;

Якщо працівник доведе, що розмір шкоди, завданої порушенням строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат, більше ніж суми, які роботодавець повинен сплатити відповідно до частини першої цієї статті, то роботодавець зобов'язаний відшкодувати завдану шкоду у повному обсязі.

Роботодавець звільняється від обов'язку сплати виплат, які передбачені частиною першою цієї статті, якщо доведе, що порушення строків виплати сталося з вини працівника.»

Література

1. Конституції України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141;
2. Повідомлення Державного комітету статистики України «Соціально-економічне становище України за 2010 рік» / Державний комітет статистики України [сайт]. – Електрон. дані. – Київ: Державний комітет статистики України, 2011. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану;
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.05.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України від 25.04.1995 – 1995 р. – № 17. – Ст. 121;
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 – 1971 р. / Додаток до № 50;
5. Закон України «Про компенсацію громадянам

втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III // Відомості Верховної Ради України від 08.12.2000 – 2000 р. – № 49. – Ст. 422; **6.** Постанова Кабінету Міністрів України Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати від 21.02.2001// Офіційний вісник України від 09.03.2001 – 2001 р. – № 8. – с. 55, Ст. 322, код акту 17894/2001; **7.** Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 № 1282-XII// Відомості Верховної Ради України від 15.10.1991 – 1991 р. – № 42. – Ст. 551; **8.** Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. – М., 1961. – 380 с.; **9.** Гойман-Червонюк В.И. Очерк теории государства и права. – М., 1996. – 326 с.; **10.** Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. – М., 1976, – 215 с.; **11.** Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.; **12.** Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України від 03.10.2003 – 2003 р. – № 40. – Ст. 356; **13.** Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» 20.12.2005 № 3248-IV // Відомості Верховної Ради України від 07.04.2006 – 2006 р. – № 14. – с. 575. – Ст. 119; **14.** Алексеев С.С. Теория государства и права: учебник для юридических вузов и факультетов. – М., 1998. – 453 с.; **15.** Проект Трудового кодексу України/ Верховна Рада України [сайт]. – Електрон. дані. – Київ: Верховна Рада України, 2011. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947 – Назва з екрану.