

Як було вказано, законопроектом № 8037 пропонувалось закріпити у трудовому законодавстві таку гарантію прав працівника як охорона телефонних розмов, електронних листів, електронних повідомлень працівника, інформації про використання мережі Інтернет працівником. Віднесення вказаної інформації до конференційної та обмеження доступу роботодавця до неї відповідає позиції ЄСПЛ, яка було висловлена при розгляді справи “Барбулеску проти Румунії”. Вбачається, що така гарантія має знайти обов’язкове відображення в статті 29 Проекту.

Список використаної літератури:

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року в редакції до другого читання [Електронний ресурс]. –Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc_4_1?pf3511=53221
2. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції) № 8037 від 14.02.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63483
3. Antović and Mirković v Montenegro [2017] ECHR 1068 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.droit-technologie.org/wp-content/uploads/2018/02/ANTOVIC-AND-MIRKOVIC.pdf>
4. Grand Chamber judgment in the case of Bărbulescu v. Romania (application no. 61496/08) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.echr.coe.int/Documents/Press_Q_A_Barbuлесcu_ENG.PDF

Андронova Вікторія Артурівна

Національний університет «Одеська юридична академія»,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

РОЗГЛЯД СУДАМИ СПРАВ ПРО СТЯГНЕННЯ ЗАБОРГОВАНОСТІ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ

Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Конституційний Суд України в Рішенні від 29.01.2008 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.

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 (ч. 2 ст. 233 КЗпП України).

Як роз'яснив Конституційний Суд України в Рішенні від 15.10.2013 року № 8-рп/2013, 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.

Отже, під заробітною платою, що належить працівникові, або, за визначенням, використаним у ч. 2 ст. 233 Кодексу, належною працівнику заробітною платою необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору й відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах із роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

Справи, що стосуються стягнення заборгованості по заробітній платі, розглядаються судами в цивільному судочинстві. Винятком із цього правила є справи про стягнення заробітної плати (грошового утримання) за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи у зв'язку з незаконним звільненням або переведенням публічних службовців за умови, коли така вимога не заявлялася одночасно з вимогою про поновлення на роботі. Такі справи підлягають розгляду в порядку адміністративного судочинства, оскільки стосуються проходження особою публічної служби (п. 2 ч. 1 ст. 19 КАС України). У судовій практиці критеріями зарахування тієї чи іншої особи до осіб публічної служби визначено наявність запису в трудовій книжці особи про складення Присяги державного службовця та присвоєння відповідного рангу державного службовця, наявність виплати сум за ранг у загальній сумі заробітної плати.

Стягнення заборгованості по заробітній платі відбувається в порядку спрощеного позовного або наказного провадження залежно від того, чи існує між сторонами трудових відносин спір стосовно розміру заробітної плати й наявності права працівника на її отримання.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 161 ЦПК України, судовий наказ може бути видано, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку. Нарахування

роботодавцем працівникові заробітної плати у відповідному розмірі свідчить про безспірність вимоги працівника про стягнення такої нарахованої, але не виплаченої суми заробітної плати, а отже, відповідна вимога може бути розглянута судом у наказному провадженні. У наказному провадженні не допускається розгляд вимог про стягнення заробітної плати в разі наявності спору щодо розміру заборгованості чи права на її отримання (п. 12 Постанови Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження» від 23.12.2011 р. № 14).

Необхідно пам'ятати, що в наказному провадженні не передбачено можливості реалізувати такий процесуальний порядок отримання доказів, як їх витребування судом, а тому відсутність у заявника безспірних письмових доказів (зокрема у випадку неможливості їх отримання в позасудовому порядку та подання до суду), що вказують на розмір нарахованої заробітної плати й компенсації за порушення строків її виплати, є перешкодою для розгляду відповідної вимоги в наказному провадженні.

Як уже зазначалося, вимога працівника про стягнення заборгованості по заробітній платі може розглядатися судом також у порядку спрощеного позовного провадження.

Сторонами у справах за позовами про стягнення заборгованості по заробітній платі є працівник (позивач) і роботодавець, тобто фізична або юридична особа, з якою позивачем укладено трудовий договір (відповідач). Вимоги про оплату праці декількох або групи працівників, у тому числі заявлені в їхніх інтересах уповноваженими на це законом органами, не можуть бути об'єднані в одному провадженні через відсутність необхідної для цього спільності предмета позову (п. 2 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 р. № 13).

Свої особливості мають справи про стягнення заборгованості по заробітній платі в разі затримки розрахунку під час звільнення працівника. Необхідно розрізняти вимогу про стягнення суми компенсації за порушення строків виплати заробітної плати, яка входить до структури заробітної плати відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР і Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III, і вимогу про стягнення компенсації за затримку проведення розрахунку з працівником під час його звільнення (ст. 117 КЗпП України).

Відповідно до ст. 116 КЗпП України, під час звільнення працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

Установивши під час розгляду справи про стягнення середнього заробітку у зв'язку із затримкою розрахунку під час звільнення, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі – наступного дня після висунення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а в разі непроведення його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі часткового задоволення позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила в заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи (постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 03.07.2013 р. у справі № 6-60цс13; від 20.11.2013 р. у справі № 6-114цс13).

Відсутність фінансово-господарської діяльності або коштів у роботодавця не виключає його вини в невиплаті належних звільненому працівникові коштів і не звільняє роботодавця від відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП України.

Нетривалий час роботи працівника на підприємстві й незначна частка заборгованості підприємства перед працівником у виплаті заробітної плати також не є підставою для звільнення роботодавця від зазначеної вище відповідальності (постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 03.07.2013 р. у справі № 6-64цс13).

Водночас необхідно пам'ятати, що, на відміну від вимоги про стягнення заборгованості по заробітній платі, яка може бути заявлена без строкових обмежень, на вимогу про стягнення компенсації за затримку розрахунку під час звільнення поширюються положення ст. 233 КЗпП України, відповідно до якої працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі пропуску з поважних причин суд може поновити ці строки.

Таким чином, норми законодавства України, що передбачають доволі швидко та нескладну процедуру розгляду судами трудових спорів, пов'язаних зі стягненням заборгованості по заробітній платі, сприяють оперативному здійсненню судового захисту трудових прав громадян.