

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ФАРТУШОК Тарас Богданович**



УДК 349.2

**ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Київ – 2017**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана в Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України.

**Науковий керівник:** кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**СИМУТІНА Яна Володимирівна,**  
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького  
НАН України, старший науковий  
співробітник відділу проблем цивільного,  
трудового та підприємницького права.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**АНДРІЇВ Василь Михайлович,**  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка, професор кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення;

кандидат юридичних наук  
**ГАВРИЛОВА Олена Олександрівна,**  
Таврійський національний університет імені  
В.І. Вернадського, доцент кафедри  
конституційно-міжнародного права.

Захист відбудеться «30» березня 2017 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «28» лютого 2017 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Соціальна держава, в якій людина визнана найвищою соціальною цінністю, де поважають її честь і гідність, одним з пріоритетних своїх завдань завжди визначає захист права особи на оплату праці, адже саме це право забезпечує можливість фізичного існування людини, задоволення духовних, матеріальних та інших потреб. Важко вигадати щось більш принизливе для людини, яка працює і витрачає на це більшу частину свого часу та здоров'я, ніж невивплата або затримка заробітної плати, яка у більшості випадків є єдиним джерелом засобів для існування.

Крім того, в умовах економічних змін, певної нестабільності виникає гостра потреба у захисті прав працівників на оплату праці. Так, важке економічне становище суб'єктів господарювання призводить до затримок виплати заробітної плати або до її «тінізації», що ускладнює захист прав працівників. За даними Державної служби статистики України упродовж червня 2016 року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 5,4% або на 101,0 млн. грн. і на 1 липня становила 1967,6 млн. грн. На вказаний період основна частка загальної суми боргу припадала на промисловість (72,7%), транспорт, складське господарство, поштову та кур'єрську діяльність (10,0%). При цьому більше половини боргу утворено в Луганській (23,2%), Донецькій (19,6%) та Харківській (10,1%) областях.

Докорінна реформа законодавства про працю можлива лише за умови ухвалення нового кодифікованого акта – Трудового кодексу України, до якого повинні увійти положення більшості норм правового регулювання у цій сфері. Також виникає проблема і щодо необхідності упорядкування процесуальних відносин з питань оплати праці, спрощення, доступності правових норм та ефективності їх застосування працівниками.

Слід зазначити, що дослідженню правового регулювання оплати праці, а в деяких аспектах і захисту прав на оплату праці приділялась чимала увага у вітчизняній науці. Окремі проблеми відображали у своїх працях такі вчені як В.М. Андрійв, В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, О.В. Валецька, В.М. Вегера, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, О.О. Гаврилова, О.В. Гаєвая, Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, М.О. Кабаченко, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, Н.М. Мельничук, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Я.В. Сімутіна, І.Я. Фурик, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Не заперечуючи важливості та цінності наукових доробків учених з цієї проблематики, проте враховуючи сучасні виклики, які стоять перед наукою трудового права України, вважаємо, що необхідно запропонувати нові теоретичні та практичні підходи до вирішення проблем, пов'язаних із захистом права працівників на оплату праці в умовах сьогодення, особливу увагу приділивши дослідженню окремих форм та способів такого захисту.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дана дисертація виконана в межах планових тематик науково-дослідної роботи відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України «Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства в Україні» (2013–2014 р.р. № РК 0112U007722), «Реформа трудового та пенсійного законодавства в умовах європейської інтеграції України» (2015–2016 рр. № РК 0115U002139).

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є формулювання пропозицій, спрямованих на забезпечення ефективності захисту прав та інтересів працівників, що охороняються законом, на оплату праці.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- розглянути еволюцію права працівників на оплату праці та його захист;
- розкрити сутність правового механізму захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці;
- уточнити співвідношення понять «захист», «охорона», «захищеність» та визначити зміст поняття захисту прав працівників на оплату праці;
- виділити окремі принципи захисту прав працівників на оплату праці;
- визначити сутність і визначити співвідношення понять «форма» «спосіб» та «засіб» захисту прав працівників на оплату праці;
- розкрити зміст існуючих форм та способів захисту прав працівників на оплату праці;
- сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення механізму захисту прав працівників на оплату праці в Україні.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини у сфері реалізації працівниками права на оплату праці.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні проблеми захисту прав працівників на оплату праці.

**Методи дослідження.** Для проведення комплексного дослідження і формулювання нових висновків були використані загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ: діалектичний, дедуктивний, нормативно-порівняльний, формально-логічний, історичний, історико-порівняльний, системно-структурний та інші.

Історичний та історико-порівняльний методи дали змогу дослідити становлення права працівників на оплату праці та еволюцію його захисту (підрозділ 1.1). Діалектичний метод дозволив всебічно проаналізувати сучасний стан та виділити основні проблеми правового регулювання захисту прав працівників на оплату праці. За допомогою формально-логічного методу виявлено суперечливості в понятійному апараті, виокремлено необхідні

ознаки понять та сформульовано висновки й пропозиції. При співставленні понять та форм застосовано метод системного аналізу та синтезу, що викликано сутністю захисту таких прав. У дисертації використаний також метод нормативно-порівняльного аналізу внутрішнього трудового законодавства України та міжнародно-правових норм, які регулюють питання винагороди за працю, що дало змогу автору виокремити принципи захисту прав працівників на оплату праці. Дедуктивний метод дав можливість визначити поняття захисту прав працівників на оплату праці у механізмі захисту трудових прав.

Основні положення та висновки, представлені в роботі, ґрунтуються на аналізі чинного трудового законодавства, міжнародних нормативно-правових актів, досягненнях загальної теорії права, узагальнень судової практики, статистичних даних тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є одним із перших в українській науці трудового права комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем захисту права працівників на оплату праці. У дисертації обґрунтовується низка понять, концептуальних у теоретичному плані і важливих для юридичної практики положень та висновків, одержаних особисто здобувачем, а саме:

*вперше:*

– сформульовано визначення правового механізму захисту прав та інтересів працівників на оплату праці як системи передумов, заходів та способів, спрямованих на забезпечення реалізації відновлення порушеного права або охоронюваного законом інтересу працівника на оплату праці чи визнання такого;

– розмежовано та визначено поняття «форма захисту прав працівників на оплату праці», «спосіб захисту прав працівників на оплату праці» та «засоби захисту прав працівників на оплату праці». Зокрема під формою захисту прав працівників на оплату праці слід розуміти регламентовану діяльність компетентних державних органів, громадських організацій або зацікавленої особи, яка спрямована на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, спричиненої порушенням цього права. Спосіб захисту прав працівників на оплату праці – це конкретна правова дія, яка полягає у відновленні порушеного трудового права, усуненні перешкод щодо його реалізації, відшкодуванні чи компенсації шкоди, завданої порушенням цього права. Засоби захисту прав працівників на оплату праці – це сукупність інструментів та юридично значущих дій, що застосовуються та здійснюються уповноваженою особою та органами, які здійснюють захист, при виявленні факту порушення права і в ході його захисту з метою відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування чи компенсації шкоди, яка завдана порушенням цього права;

– виділено ознаки здійснення права на захист прав працівників на оплату праці, при цьому сформульовано та обґрунтовано необхідність включення до їх числа такої ознаки як мета;

– визначено принципи захисту прав працівників на оплату праці, зокрема: єдності та диференціації; гарантованості захисту; забезпечення захисту; матеріальної зацікавленості; адекватності захисту порушеного чи оспорюваного права або охоронюваного законом інтересу; рівності сторін; простоти й доступності захисту; оперативності захисту; індивідуального та колективного захисту; невідворотності захисту; координації та узгодженості захисту державою;

*удосконалено:*

– критерії розмежування форм, способів і засобів захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці;

– механізм захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці, зокрема запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України та проект Трудового кодексу України окремою статтею, яка б містила невичерпний перелік способів захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці;

– обґрунтування пропозиції доповнити проект Трудового кодексу України окремою статтею, в якій передбачити обов'язковим етапом для вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем звернення працівника з претензією до роботодавця та визначено механізм дій за таким зверненням;

– визначення самозахисту як однієї з неюрисдикційних форм захисту права працівника на оплату праці під яким запропоновано розуміти дію чи систему дій по захисту прав працівників на оплату праці, що можуть застосовуватись чи застосовуються особою (особами), право чи охоронюваний законом інтерес яких порушено або оспорується, без звернення до інших осіб;

*дістали подальшого розвитку:*

– визначення поняття захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці як системи передумов, заходів та способів, спрямованих на забезпечення реалізації відновлення порушеного права або охоронюваного законом інтересу працівника на оплату праці чи визнання такого;

– пропозиції наділити працівника правом призупинення виконання своїх трудових обов'язків у разі затримки виплати належної йому заробітної плати. Право працівників на призупинення виконання роботи повинно стимулювати роботодавця до забезпечення виплати заробітної плати працівникам у передбачені трудовим договором строки. При цьому моментом виникнення права працівника призупинити роботу є день наступний за днем виплати заробітної плати, встановлений колективним договором, локальними нормативними актами або трудовим договором;

– теоретичні підходи щодо обґрунтування недоцільності застосування медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів з питань оплати праці.

**Практичне значення одержаних результатів.** Висновки та пропозиції, сформульовані у дисертації, можуть бути використані у подальших наукових розробках проблем захисту прав працівників на оплату праці. Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх можна використати як у правотворчій діяльності, зокрема при вдосконаленні проекту Трудового кодексу України, інших нормативно-правових актів України з питань захисту прав працівників на оплату праці, так і у правозастосовній діяльності органів державної влади та осіб по захисту порушених прав на оплату праці, а також у навчальному процесі в юридичних навчальних закладах при викладанні дисципліни «Трудове право України», написанні підручників, науково-практичних посібників і розробці методичної літератури.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дисертаційного дослідження доповідалися на засіданнях відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України, а також на трьох науково-практичних конференціях, серед них: «Актуальна юриспруденція: інновації в юридичній науці та правозастосовній практиці» (м. Київ, 29 травня 2014 р.); «Тенденції та інновації юридичної науки» (м. Тернопіль, 11 червня 2014 р.); «Треті економіко-правові дискусії» (м. Львів, 26 червня 2014 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'ятих статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях іншої держав, а також у трьох збірниках тез доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (203 найменування). Загальний обсяг дисертації становить 194 сторінки. Обсяг основного тексту – 172 сторінки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дослідження, її зв'язок із науковими програмами, планами, темами, визначено мету, об'єкт і предмет роботи, методологічні основи дослідження, наукову новизну одержаних результатів, висвітлено практичне значення та апробацію результатів дослідження.

**Розділ 1 «Теоретико-правові основи захисту права працівників на оплату праці»** складається з двох підрозділів.

У *підрозділі 1.1 «Еволюція права на оплату праці, його поняття та ознаки»* встановлено, що виокремлення трудового права в самостійну галузь

права і розвиток правового регулювання права працівників на оплату праці не відбувались одночасно.

На підставі аналізу таких історико-правових джерел як Закони Хамурапі, Руська правда, Литовські статuti тощо дисертант робить висновок, що вже у стародавні та середньовічні часи існували норми, які гарантували не тільки право працівників на оплату праці, яка, до того ж, була досить значною за розміром, а й передбачали захист цього права.

Обґрунтовано, що перші спеціальні законодавчі акти у сфері регулювання трудових відносин були прийняті у ХІХ – на початку ХХ століття, отже, саме цей період дисертант пов'язує з розвитком трудових прав. Становлення трудового законодавства, тобто легалізація трудових відносин, у більшості країн відбувалося за класичною схемою, відповідно до якої спочатку регламентувались умови праці окремих категорій працівників (жінок та дітей), згодом були визначені стандартизовані вимоги до умов трудового договору, такі як тривалість робочого часу, розмір оплати праці тощо. Встановлено, що в Україні цей процес відбувався в той історичний період, коли наші землі перебували під владою Російської імперії. Саме у цей час були розроблені такі акти як Положення про відносини між власниками фабричних закладів та робочими людьми, котрі поступали до них у найм, Закон «Про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників», Статут промислової праці та ін.

Дисертантом встановлено, що чинний на сьогодні Кодекс законів про працю прийнятий ще за часів перебування України у складі Радянського Союзу. На підставі цього зроблено висновок, що наразі триває процес становлення трудового законодавства, в тому числі і того, що регламентує право на оплату праці. У зв'язку з цим обґрунтована необхідність прийняття на наступному етапі Трудового кодексу України.

У підрозділі 1.2 «*Міжнародно-правові стандарти у сфері захисту прав працівників на оплату праці*» проведено аналіз основних актів Міжнародної організації праці, а також інших міжнародно-правових стандартів у сфері захисту прав працівників на оплату праці.

Зроблено висновок про те, що на відміну від актів Міжнародної організації праці чинне законодавство України не гарантує при визначенні максимальної суми, що може бути відрахована із заробітної плати працівника за будь-який період часу, врахування наявних економічних потреб працівника та його сім'ї, які у будь-якому випадку мають бути взяті до уваги. Враховуючи це, дисертант вважає, що ст. 262 проекту Трудового кодексу України необхідно привести у відповідність до ст. 10 Конвенції № 95 про захист заробітної плати, закріпивши, що при визначенні розміру відрахувань із заробітної плати працівника у будь-якому випадку підлягають врахуванню потреби працівника та його сім'ї.

З метою приведення національного законодавства у відповідність до міжнародно-правових стандартів запропоновано ввести у законодавство норму, за якою суб'єкт господарювання перед початком найму працівників (а для прийнятих працівників – протягом певного встановленого періоду часу) зобов'язаний би був створити гарантійний фонд виплати заробітної плати в межах фонду оплати праці від одного до трьох місяців.

**Розділ 2 «Правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці»** складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Поняття та принципи захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці»* визначені поняття та охарактеризовані основні принципи захисту прав працівників на оплату праці.

Аргументовано думку про те, що поняття «захист» та «охорона» є різними за своїм змістом. Встановлено, що їх ототожнення, синонімізація суперечить принципу юридичної визначеності.

Дисертантом досліджено наступні принципи захисту прав працівників на оплату праці: єдності та диференціації; гарантованості захисту; забезпечення захисту; матеріальної зацікавленості; адекватності захисту порушеного чи оспорюваного права або охоронюваного законом інтересу; рівності сторін; простоти й доступності захисту; оперативності захисту; індивідуального та колективного захисту; невідворотності захисту; координації та узгодженості захисту державою.

Виділено наступні ознаки здійснення захисту прав працівників на оплату праці: 1) для здійснення захисту необхідні передумови (наявність права чи охоронюваного законом інтересу, його порушення, оспорювання чи невизнання та наявність в особи права на захист); 2) можливість реалізації (здійснення) права на захист; 3) захист повинен здійснюватися за допомогою засобів та у певний спосіб, які в сукупності з іншими ознаками (характером тощо) визначають форму захисту; 4) наявність мети захисту – відновлення, визнання чи підтвердження права чи інтересу. При цьому встановлено, що така складова поняття захисту як мета у юридичній літературі переважно не зазначається. На думку дисертанта, це призводить до неналежного дослідження поняття, а відтак і до неможливості досягнення мети захисту, розробка якої є необхідною, особливо при застосуванні захисту органами державного примусу.

У підрозділі 2.2 *«Форми, способи та засоби захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці: загальна характеристика»* розмежовано поняття «форма захисту», «спосіб захисту» та «засіб захисту» права на оплату праці та запропоновано авторські визначення кожного з них.

Під формою захисту права запропоновано розуміти регламентовану діяльність, що здійснюється як компетентними державними органами або громадськими організаціями, так і самою зацікавленою особою та спрямована

на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, спричиненої порушенням цього права.

Спосіб захисту дисертантом визначено як конкретну правову дію, яка полягає у відновленні порушеного трудового права, усуненні перешкод у його реалізації, відшкодуванні чи компенсації шкоди, завданої порушенням цього права.

Під засобами захисту права автор розуміє сукупність інструментів та юридично значущих дій, що застосовуються та проводяться уповноваженою особою і органами, які здійснюють захист, при виявленні факту порушення права і в ході його захисту з метою відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування чи компенсації шкоди, яка завдана порушенням цього права.

З метою удосконалення форм, способів та засобів захисту прав працівників на оплату праці запропоновано внести зміни до Кодексу законів про працю України та включити у проект Трудового кодексу України окрему статтю чи частину статті, яка б містила перелік способів захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці. При цьому з урахуванням динаміки розвитку інституту захисту прав та інтересів працівників на оплату праці рекомендовано також зазначити, що даний перелік не є вичерпним.

У підрозділі 2.3 *«Неюрисдикційні форми захисту прав працівників на оплату праці»* досліджено основні види неюрисдикційних форм захисту прав працівників на оплату праці.

Дисертантом обґрунтовано, що неюрисдикційними формами захисту прав працівників на оплату праці є переговори, самозахист, медіація тощо.

Під переговорами запропоновано розуміти певний порядок взаємодії сторін спору або їх представників з метою врегулювання розбіжностей. Така взаємодія, на думку дисертанта, може відбуватися як шляхом спілкування, так і через обмін листами, документами. Встановлено, що переговори можуть використовуватися як форма захисту як права, так і законного інтересу працівників.

Запропоновано авторське визначення самозахисту як однієї з неюрисдикційних форм захисту права працівника на оплату праці: *«Самозахист – це дія чи система дій по захисту прав працівників на оплату праці, що може застосовуватись чи застосовується особою (особами), право чи охоронюваний законом інтерес яких порушено або оспорюється, без звернення до інших осіб»*.

Медіація розглядається як певний підхід до розв'язання конфлікту, у якому нейтральна третя сторона забезпечує структурований процес, для того щоб допомогти конфліктуючим сторонам прийти до взаємно прийняттого вирішення спірних питань.

Незважаючи на деякі переваги медіації як альтернативного способу вирішення спорів, дисертант вважає, що з огляду на специфіку трудових спорів щодо оплати праці ефективність застосування медіації для їх вирішення видається сумнівною, виходячи з того, що більшість індивідуальних трудових спорів, зокрема й щодо оплати праці – це спори про право, при цьому законодавчо визначені конкретні способи захисту прав працівників, які мають право на відновлення своїх прав у повному обсязі. Метою ж процедури медіації є досягнення взаємоприйняттого рішення для сторін спору, тобто компромісу, внаслідок якого працівник може бути вимушений відмовитися від частини своїх прав. У результаті проведення процедури медіації в індивідуальному трудовому спорі про право спір може бути врегульований, розбіжності між сторонами усунуті, але права працівника можуть так і залишитися порушеними, а можливість їх захисту – втрачена.

У підрозділі 2.4 «Юрисдикційні форми захисту прав працівників на оплату праці» досліджено такі юрисдикційні форми захисту прав працівників на оплату праці як судовий захист та розгляд трудових спорів комісією по трудових спорах.

На підставі аналізу правових джерел встановлено, що право на судовий захист є надзвичайно важливим, але воно в результаті проведеної судової та конституційної реформи було дещо обмежене закріпленням права визначати в законах щодо окремих категорій справ обов'язкового досудового порядку їх врегулювання. До внесення 2 червня 2016 року змін до Конституції України право на судовий захист було абсолютним, не обмеженим жодними умовами та обов'язковим досудовим розглядом справи.

У зв'язку з цим дисертантом було зауважено, що зі змісту статей 231 та 232 Кодексу законів про працю України випливає, що лише визначені в цих статтях спори можуть бути розглянуті безпосередньо судом; інші ж спори підлягають вирішенню у судовому порядку тільки після їх попереднього розгляду комісіями по трудових спорах.

Аргументована необхідність діяльності комісій по трудових спорах, адже їх робота сприятиме більш швидшому вирішенню індивідуальних трудових спорів, у тому числі з питань оплати праці. Проте встановлено, що законодавство, яке визначає та регулює роботу цих комісій, як і проект нового Трудового кодексу, потребують доопрацювання з метою створення передумов для формування та діяльності комісій по трудових спорах, забезпечення їх ефективної діяльності та безумовного забезпечення невідворотності виконання рішень за умови, коли вони не скасовані судом.

Дисертантом обґрунтовано, що діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в контексті захисту прав працівників на оплату праці спрямована як на здійснення безпосереднього захисту прав, так і на забезпечення здійснення таких прав відповідними юрисдикційними органами,

тому можна говорити про своєрідний нагляд, який проводить Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

**Розділ 3 «Проблеми реалізації права працівників на оплату праці»** містить два підрозділи.

*У підрозділі 3.1 «Трудові спори з питань оплати праці: сучасний стан та перспективи»* досліджено основні проблеми, що виникають на сучасному етапі у сфері регулювання оплати праці, та запропоновано способи їх вирішення.

Встановлено, що всі трудові спори у сфері оплати праці поділяються на індивідуальні та колективні. Індивідуальні трудові спори щодо оплати праці, на думку дисертанта, – це такі індивідуальні спори, предметом яких є різні аспекти оплати праці: строки, періодичність та порядок її виплати, розмір заробітної плати, розмір відрахувань із заробітної плати, правомірність таких відрахувань, оплата праці за час вимушеного прогулу або простою тощо. Колективний трудовий спір з питань оплати праці має своїм предметом колективний захист прав працівників на оплату своєї праці.

Дисертантом виділяється ще один вид трудових спорів про право, які виникають щодо порушення індивідуального права колективного характеру між працівниками та роботодавцем, зокрема щодо захисту права на оплату праці – групові трудові спори.

З урахуванням особливостей предмета і суб'єктного складу групових трудових спорів щодо виплати заробітної плати дисертант вважає доцільним передбачити можливість їх розгляду та вирішення також і у судовому порядку. При цьому за працівником повинна залишатися свобода вибору між захистом своїх прав у індивідуальному порядку або у складі групового спору, оскільки відсутність такої свободи означає необґрунтоване обмеження права на вибір правових засобів і форм захисту.

Встановлено, що однією з гарантій судового захисту права на оплату праці працівника є закріплення в ЦПК України положення, відповідно до якого на такі спори не поширюється позовна давність. Однак затягування строків звернення до суду із захистом свого порушеного права призводить до втрати об'єктивної можливості встановити всі важливі обставини справи, що відбувається передусім через втрату багатьох доказів або можливостей щодо їх збору або перевірки. Тому дисертант пропонує на законодавчому рівні врегулювати це питання належним чином, встановивши, що позовна давність не розповсюджується лише на деякі види трудових спорів. При цьому спори з оплати праці не можуть відноситись за об'єктивними причинами до цих винятків.

*У підрозділі 3.2 «Роль Європейського суду з прав людини у сфері захисту права працівників на оплату праці»* досліджується роль рішень Європейського суду з прав людини у сфері захисту прав працівників на оплату праці в Україні.

Дисертантом встановлено, що Європейським судом з прав людини прийнято велику кількість рішень у справах з виплати заробітної праці за позовами громадян України. Цей факт частково пояснюється тим, що тривалий час означений Суд дотримувався тої позиції, що дана категорія справ не підпадає під дію ст. 6 Конвенції про права людини та основоположні свободи. Однак в подальшому з посиланням на ст. 1 Першого протоколу до Конвенції позиція Європейського суду з прав людини дещо змінилась.

З огляду на міжнародні стандарти та практику Європейського суду з прав людини дисертантом встановлено, що захист права працівників на оплату праці в нашій державі набуває нового змісту. Аргументовано, що заробітна плата, належна до виплати, але не виплачена, визнається майном працівника, яким він має право вільно та безперешкодно володіти. Процес виконання судових рішень щодо стягнення заборгованої заробітної плати повинен тривати в межах «розумних строків», а працівник має право на отримання справедливої сатисфакції за його затягування.

Обґрунтовано, що застосування положень Конвенції про права людини та основоположні свободи при судовому розгляді справ досліджуваної категорії та виконанні судових рішень у таких справах, а відтак практики Європейського суду з прав людини буде сприяти, по-перше, підвищенню якості здійснення правосуддя, по-друге, зменшенню кількості фактів порушення прав і свобод людини, по-третє, більш ефективному відновленню порушених прав, що в кінцевому результаті вдосконалив механізм вирішення індивідуальних трудових спорів із захисту прав на оплату праці.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання – удосконалення форм та способів захисту права працівників на оплату праці. На підставі проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Конституційне право працівників на отримання винагороди за працю в широкому розумінні включає в себе і право на захист від незаконних дій роботодавців щодо неналежної оплати праці.

2. Функція захисту властива трудовому праву як ніякій іншій галузі права, оскільки саме трудове право було створено як право захисту найманих працівників. Тому проблеми захисту трудових прав працівників, у тому числі права на оплату праці, зважаючи на його соціальну актуальність та значущість, слід віднести до найважливіших питань сучасної науки трудового права. Основною метою трудової діяльності є отримання оплати за працю, отже,

захист прав працівників (та їх законних інтересів) на оплату праці є основною функцією трудового права.

3. Поняття «захист» та поняття «охорона» є різними за своїм змістом, їх ототожнення, синонімізація суперечить принципу юридичної визначеності.

Виділено ознаки здійснення захисту прав працівників на оплату праці: 1) для здійснення захисту необхідні передумови (наявність права чи охоронюваного законом інтересу, його порушення, оспорювання чи невизнання та наявність в особи права на захист); 2) можливість реалізації (здійснення) права на захист; 3) захист повинен здійснюватися за допомогою засобів та у певний спосіб, які в сукупності з іншими ознаками (характером тощо) визначають форму захисту; 4) наявність мети захисту – відновлення, визнання чи підтвердження права чи інтересу.

4. Визначено наступні принципи захисту прав працівників на оплату праці: 1) єдності та диференціації; 2) гарантованості захисту; 3) забезпечення захисту; 4) матеріальної зацікавленості; 5) адекватності захисту порушеного чи оспорюваного права або охоронюваного законом інтересу; 6) рівності сторін; 7) простоти й доступності захисту; 8) оперативності захисту; 9) індивідуального та колективного захисту; 10) невідворотності захисту; 11) координації та узгодженості захисту державою.

5. Під механізмом захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці слід розуміти систему форм, заходів та способів, спрямованих на забезпечення реалізації відновлення порушеного права або охоронюваного законом інтересу працівника на оплату праці чи визнання такого.

6. Захист прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці – це система передумов, заходів та способів, спрямованих на забезпечення реалізації відновлення порушеного права або охоронюваного законом інтересу працівника на оплату праці чи визнання такого.

При захисті прав на оплату праці в широкому розумінні об'єктами захисту є як права працівників на оплату праці, так і охоронювані законом інтереси, оскільки наявність інтересу обумовлюється самою соціальною сутністю права на оплату праці.

7. Під формою захисту права слід розуміти регламентований порядок діяльності, що здійснюється як компетентними державними органами або громадськими організаціями, так і самою зацікавленою особою, яка спрямована на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, спричиненої порушенням цього права.

Під способом захисту варто розуміти конкретну правову дію, яка полягає у відновленні порушеного трудового права, усуненні перешкод в його реалізації, відшкодуванні чи компенсації шкоди, завданої порушенням цього права.

Засоби захисту права – це сукупність інструментів та юридично значущих дій, що застосовуються і проводяться уповноваженою особою та органами, які здійснюють захист, при виявленні факту порушення права і в ході його захисту з метою відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування чи компенсації шкоди, яка завдана порушенням цього права.

8. Держава, яка проголошує себе соціальною, повинна брати на себе ризики невиконання заробітної плати роботодавцем, який здійснює підприємницьку діяльність, адже в протилежному випадку це буде суперечити конституційним зобов'язанням держави щодо здійснення політики, спрямованої на створення умов, які гарантують людині гідне існування і вільний розвиток. Проте ні положень щодо установи-гаранта, ні щодо створення резервного фонду забезпечення виплати заробітної плати у національному законодавстві України немає, що аж ніяк не може свідчити про забезпечення достатніх правових механізмів захисту права на заробітну плату в Україні.

9. Залишення працівників у складі кредиторів без надання їм пріоритетних прав (в межах першої черги) над іншими кредиторами щодо задоволення вимог з погашення заборгованості з виплати заробітної плати чи з інших питань (щодо активів, ліквідаційної маси тощо) не є безумовною гарантією захисту прав працівників на оплату праці. Для вирішення даної проблеми запропоновано закріпити законодавчу норму, за якою суб'єкт господарювання перед початком найму працівників (а для прийнятих працівників – протягом певного встановленого періоду часу) зобов'язаний створювати гарантійний фонд виплати заробітної плати в межах фонду оплати праці від одного до трьох місяців.

10. Під переговорами як самостійною неюрисдикційною формою захисту слід розуміти певний порядок взаємодії сторін спору або їх представників з метою врегулювання розбіжностей. Така взаємодія може відбуватися як шляхом спілкування, так і через обмін листами, документами. Очевидно, що переговори можуть використовуватися як форма захисту як права, так і законного інтересу працівників.

11. Запропоновано визначення самозахисту як однієї з неюрисдикційних форм захисту права працівника на оплату праці під яким запропоновано розуміти дію чи систему дій по захисту прав працівників на оплату праці, що можуть застосовуватись чи застосовуються особою (особами), право чи охоронюваний законом інтерес яких порушено або оспорюється, без звернення до інших осіб.

12. На відміну від актів МОП, чинне законодавство України не гарантує при визначенні максимальної суми, що може бути відрахована із заробітної плати працівника за будь-який період часу, врахування наявних економічних потреб працівника та його сім'ї, які у будь-якому випадку мають бути взяті до

уваги. Враховуючи це, обґрунтовано, що ст. 262 проекту Трудового кодексу України необхідно привести у відповідність до ст. 10 Конвенції МОП № 95 про захист заробітної плати, закріпивши, що при визначенні розміру відрахувань із заробітної плати працівника у будь-якому випадку підлягають врахуванню потреби працівника та його сім'ї.

Проблема забезпечення достатнього життєвого рівня працівників є комплексною, тобто її вирішення можливе не тільки шляхом удосконалення механізмів встановлення мінімальної заробітної плати, а, в першу чергу, визначення реального розміру прожиткового мінімуму, здатного забезпечити достатній життєвий рівень для працівників.

Сутність самозахисту дозволяє зробити висновок щодо недоцільності обмеження сфери його застосування лише захистом індивідуальних трудових прав. Враховуючи особливості відносин, з яких можуть виникати колективні трудові спори, їх суб'єктний склад як специфічний засіб колективного самозахисту трудових прав та інтересів найманих працівників, до нього можна віднести також страйк.

13. Обґрунтовано пропозицію на рівні закону наділити працівника правом призупинення виконання своїх трудових обов'язків у разі затримки виплати належної йому заробітної плати. Право працівників на призупинення виконання роботи повинно стимулювати роботодавця до забезпечення виплати заробітної плати працівникам у передбачені трудовим договором строки. При цьому уточнення потребує момент, з настанням якого у працівників виникає таке право. Право працівника призупинити роботу повинно виникати з дня, наступного за днем виплати заробітної плати, встановленого колективним договором, локальними нормативними актами або трудовим договором. Оскільки це вимушений захід з боку працівника, за роботодавцем слід закріпити обов'язок відшкодувати середній заробіток за весь період затримки виплати заробітної плати з відповідною компенсацією згідно з Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 року № 2050-III.

14. Незважаючи на переваги медіації як альтернативного способу вирішення спорів, обґрунтовано, що з огляду на специфіку трудових спорів щодо оплати праці ефективність застосування медіації для їх вирішення видається сумнівною, виходячи з наступного. Більшість індивідуальних трудових спорів, зокрема й щодо оплати праці, – це спори про право, при цьому законодавчо визначені конкретні способи захисту прав працівників, які мають право на відновлення своїх прав у повному обсязі. Метою ж процедури медіації є досягнення взаємоприйняттого рішення для сторін спору, тобто компромісу, внаслідок якого працівник може бути вимушений відмовитися від частини своїх прав. У результаті проведення процедури медіації в індивідуальному трудовому спорі про

право спір може бути врегульований, розбіжності між сторонами усунуті, але права працівника можуть так і залишитися порушеними, а можливість їх захисту – втрачена.

15. Сформульовано наступні пропозиції щодо вдосконалення механізму захисту прав працівників на оплату праці в Україні:

– внести зміни до Кодексу законів про працю України та включити у проект Трудового кодексу України окрему статтю чи частину статті, яка б містила перелік способів захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці. При цьому з урахуванням динаміки розвитку інституту захисту прав та інтересів працівників на оплату праці запропоновано також зазначити, що даний перелік не є вичерпним;

– доповнити проект Трудового кодексу України окремою статтею, в якій передбачити обов'язковим етапом для вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем звернення працівника з претензією до роботодавця. У разі отримання працівником відмови від роботодавця у задоволенні його вимог або неотримання відповіді у встановлений строк, працівник може звертатися до інших правових форм та засобів захисту свого порушеного права. Цей строк повинен обчислюватися з моменту, коли роботодавець мав отримати або отримав претензію від працівника. З метою уніфікації правового регулювання переговорної стадії вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів пропонуємо встановити триденний строк з дня одержання, аналогічний тому, що передбачений для повідомлення роботодавцем про своє рішення найманим працівникам чи профспілці у ч. 1 ст. 5 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Фартушок Т.Б. Регулювання прав працівників на оплату праці та їх захисту в законодавстві Європейського Співтовариства / Т.Б. Фартушок // Правова держава: щорічник наукових праць. – 2009. – Вип. 20. – С. 546–550.

2. Фартушок Т.Б. Особливості укладення трудових договорів в період Стародавньої Русі, серед запорізьких козаків та за виконання сільськогосподарських робіт в період століть як передумова гарантування прав на оплату праці / Т.Б. Фартушок // Держава і право. – 2012. – № 4 (58). – С. 375–379.

3. Фартушок Т.Б. Захист прав працівників на оплату праці при банкрутстві роботодавця / Т.Б. Фартушок // Державо і право. – Серія: Юридичні і політичні науки. – 2014. – Вип. 3 (65). – С. 167–175.

4. Fartushok T.B. Definition of the notion «Wages» / T.B. Fartushok // Knowledge. Education. Law. Management. – 2014. – № 2 (6). – P. 87–101.

5. Фартушок Т.Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці / Т.Б. Фартушок // Часопис Київського університету права. – 2015. – № 3. – С. 227–230.

6. Фартушок Т.Б. Питання захисту права працівників на оплату праці / Т.Б. Фартушок // Актуальна юриспруденція: інновації в юридичній науці та правозастосовній практиці: матеріали Міжнародної юридичної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 29 травня 2014 р.). – К., 2014. – С. 195–198.

7. Фартушок Т.Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці / Т.Б. Фартушок // Тенденції та інновації юридичної науки : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Тернопіль, 11 червня 2014 р.). – Тернопіль, 2014. – С. 63–67.

8. Фартушок Т.Б. Питання правового регулювання оплати праці в США (історико-правовий аспект) / Т.Б. Фартушок // Треті економіко-правові дискусії : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Львів, 26 червня 2014 р.). – Львів, 2014. – С. 69–69.

## АНОТАЦІЯ

**Фартушок Т.Б. Захист права працівників на оплату праці.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

Дисертацію присвячено теоретичним та правовим проблемам захисту прав працівників на оплату праці. У роботі визначено такі поняття як захист права працівника на оплату праці, механізм, форма, засіб та спосіб захисту прав працівника на оплату праці, самозахист права працівника на оплату праці тощо.

Особлива увага приділяється дослідженню міжнародних стандартів у сфері захисту прав працівників на оплату праці та практики їх застосування Європейським судом з прав людини.

Проаналізовано положення національного законодавства у сфері регулювання прав працівників на оплату праці, на підставі чого визначено основні його недоліки, а також тенденції та перспективи розвитку нормативно-правового регулювання окремих аспектів захисту прав працівників на оплату праці.

З метою подальшого вдосконалення національного законодавства і практики його застосування сформульовано пропозиції щодо необхідності внесення відповідних змін та доповнень у КЗпП України, проект Трудового кодексу України, а також в інші законодавчі акти.

**Ключові слова:** права працівників, оплата праці, принципи оплати праці, захист прав, механізм захисту, способи захисту, охорона прав, трудове законодавство, міжнародні стандарти.

## АННОТАЦІЯ

**Фартушок Т.Б. Защита права работников на оплату труда. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

Диссертация посвящена теоретическим и правовым проблемам защиты прав работников на оплату труда. В работе определены такие понятия как защита прав работника на оплату труда, механизм, форма, средство и способ защиты прав работника на оплату труда, самозащита права работника на оплату труда и др.

В частности определено, что защита прав и охраняемых законом интересов работников на оплату труда – это системы предпосылок, мероприятий и способов, направленных на обеспечение реализации восстановления нарушенного права или охраняемого законом интереса работника на оплату труда или признания такого.

Особое внимание уделяется исследованию международных стандартов в сфере защиты прав работников на оплату труда и практики их применения Европейским судом по правам человека. Определено, что защита прав работников на оплату труда в Украине приобретает новый смысл, поскольку заработная плата, предназначенная к выплате, но не выплаченная, признается имуществом работника, которым он имеет право свободно и беспрепятственно владеть. В связи с этим аргументируется, что процесс исполнения судебных решений о взыскании задолженности по заработной плате должен продолжаться в рамках «разумных сроков», а работник имеет право на получение справедливой компенсации за их затягивание.

Проанализированы положения национального законодательства в сфере регулирования прав работников на оплату труда, на основании чего определены основные их недостатки, а также тенденции и перспективы развития нормативно-правового регулирования отдельных аспектов защиты прав на оплату труда.

В целях дальнейшего совершенствования национального законодательства и практики его применения сформулированы предложения о необходимости внесения соответствующих изменений и дополнений в КЗоТ Украины, проект Трудового кодекса Украины, а также в другие законодательные акты. В частности предложено дополнить проект Трудового

кодекса отдельной статьей, в которой предусмотреть обязательным этапом для разрешения разногласий между работником и работодателем обращение работника с претензией к работодателю.

**Ключевые слова:** права работников, оплата труда, принципы оплаты труда, защита прав, механизм защиты, способы защиты, охрана прав, трудовое законодательство, международные стандарты.

## ANNOTATION

**Fartushok T.B. Protecting the worker's rights for the salary. – *The manuscript.***

Dissertation for the academic degree of candidate of legal sciences in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis is devoted to theoretical and legal problems of protection of workers' wages. The paper defines such concepts as: protection of employee labor, form, method and means of protecting the rights of the employee payroll, employee self-defense rights of labor and others.

Special attention is given to research of international standards on the protection of workers' rights to remuneration and practice by the European Court of Human Rights.

In the dissertation the provisions of national law in the regulation of workers' wages were analyzed, whereby were identified key weaknesses, and tendencies and prospects of legal regulation of certain aspects of protection of labor.

In order to further improvement of the national legislation and its application proposals on the need to make appropriate amendments to the Labor Code of Ukraine, the draft Labour Code of Ukraine and other legislative acts were formulated.

**Key words:** workers' rights, wages, remuneration principles, protection of rights, protection mechanism, methods of protection, ward of rights, labor laws, international standards.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.  
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.  
Підписано до друку 22.02.2017. Замовлення 393.

Надруковано в «МП Леся».  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»  
03148, Київ, а/с 115.  
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26  
E-mail: lesya3000@ukr.net