

**VISEGRAD  
JOURNAL  
ON HUMAN RIGHTS**

---

**Nº 6 (volume 1), 2020**

# VISEGRAD JOURNAL ON HUMAN RIGHTS

№ 6 (volume 1), 2020

## Editorial board

### Slovak Republic

Prof. JUDr. Jan Svak, DrSc.  
Doc. JUDr. Julius Kovach, CSc.  
JUDr. Ivan Ikrényi, PhD., F.I.I.  
JUDr. Denisa Soukenikova, PhD.  
JUDr. Ivan Roháč, LL.M, MBA, PhD.  
JUDr. Martina Řeřichová, PhD.  
Prof. JUDr. Stanislav Mráz, CSc.  
Prof. JUDr. Pavel Hollander, DrSc.  
Prof. PhDr. JUDr. Milos Vecera, CSc.  
Prof. JUDr. Jan Hurdik, DrSc.  
JUDr. Alexandra Sestrienková  
JUDr. Lukáš Cisko, Ph.D.  
JUDr. Ivana Shoshková, PhD.  
JUDr. Jozef Beňo, PhD.

### Czech Republic

JUDr. Petr Poledník  
Prof. JUDr. Jiří Jelínek, CSc.  
JUDr. Zdenka Papoušková, Ph.D.  
Doc. JUDr. Blanka Vítová, LL.M., Ph.D.  
Doc. et doc. JUDr. Naděžda Shishková, Ph.D.  
Prof. JUDr. Michal Skrejpek, DrSc.  
Prof. JUDr. Jan Hurdik, DrSc.

### Ukraine

Prof. JUDr. Yaroslav Lazur, DrSc.  
Prof. JUDr. Dmytry Byelov, DrSc.  
Prof. JUDr. Yuriy Bysaha, DrSc.  
JUDr. Myroslava Hromovchuk, CSc.  
Prof. JUDr. Oleksandr Roháč, DrSc.  
Prof. JUDr. Viktor Zaborovskyy, DrSc.  
Prof. JUDr. Ludmila Deshko, DrSc.

### Romania

Assoc.prof. Daniel Berlinger, PhD.  
Lect.univ.dr. Ioan Liviu Taut.  
Prof. JUDr. Ivan Horka, PhD.

### Poland

Prof. JUDr. Piotr Stanisiz  
Ph.D. Katarzyna Szwed

Ph.D. Marta Kolodziejczyk  
Ph.D. Justyna Ciechanowska  
Dr. Jarosław Storczyński  
Dr. Grzegorz Maroń  
Prof. dr hab. Janush Nichyporuk

### Russian Federation

Prof. JUDr. Oleksandr Sevrukov, DrSc.  
JUDr. Helena Shekk, PhD.

### Moldova

Prof. JUDr. Valeriu Bujor  
Prof. JUDr. Valeriu Čerba

### Macedonia

Assoc. prof Zoran Filipovski, PhD.

### Croatia

Prof. JUDr. Budislav Vukas jr., DrSc.

### Hungary

Dr. Tímea Barzó  
Dr. Varga Norbert  
Dr. habil Csilla Csak, PhD  
Dr. Erika Varadi-Csema, PhD, LL.M

### Kazakhstan

Prof. JUDr. Kazbek Ukanov, DrSc.

### Litva

Prof. JUDr. Arvid Struzhunas, DrSc.

### Latvia

Doc. JUDr. Janis Grasis

### Austria

Prof. JUDr. Bernd Wieser, DrSc.

### Estonia

Prof. Tanel Kerikmäe  
Dr Archil Chochia  
LLM Madis Ernits

[www.vjhr-journal.sk](http://www.vjhr-journal.sk)



PANEURÓPSKA  
VYSOKÁ ŠKOLA

Pan-European University  
Faculty of Law Tomášikova,  
10 Bratislava



Uzhhorod National  
University  
Faculty of Law  
Kapitul'na, 26 Uzhhorod



Public organization  
„LEX PRO OMNES”  
Mierová, 2529 Humenné



Public organization  
„Association of International  
Educational and Scientific  
Cooperation”  
Kapitul'na, 26 Uzhhorod

Registered number: EV 5051/14

Publisher:

ISSN 1339-7915

<b>PROBLEMS OF FAMILY AND LEGAL TERMINOLOGY IN UKRAINE</b> .....	52
<i>Проблеми сімейно-правової термінології в Україні</i> <b>Vitalii Cherneha</b>	
<b>ADMINISTRATIVE AND LEGAL GUARANTEES OF THE ACTIVITY OF THE ALL-UKRAINIAN COUNCIL OF CHURCHES AND RELIGIOUS ORGANIZATIONS</b> .....	57
<i>Адміністративно-правові гарантії діяльності всеукраїнської ради церков і релігійних організацій</i> <b>Victoriya Chornopyska</b>	
<b>SOME LEGAL ASPECTS OF THE INTRODUCTION OF THE CONCEPT OF SMART SPECIALIZATION AS A FACTOR STIMULATING THE PRODUCTION OF HIGH-TECH PRODUCTS</b> .....	61
<b>Vira Chubenko</b>	
<b>SPECIFIC FEATURES OF DEMOCRATIC CIVILIAN CONTROL OVER THE DEFENSE FORCES OF UKRAINE</b> .....	66
<i>Особливості демократичного цивільного контролю над силами оборони України</i> <b>Dmytro Degtyarov</b>	
<b>THE INDIRECT INFLUENCE OF THE EUROPEAN COMMISSION'S FOR DEMOCRACY THROUGH LAW PRACTICE ON THE DEVELOPMENT OF CONSTITUTIONALISM IN UKRAINE</b> .....	71
<i>Опосередкований вплив практики Європейської комісії «За демократію через право» на розвиток конституціоналізму в Україні</i> <b>Viktoriia Dubas</b>	
<b>THE CONCEPT AND CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATIVE LIABILITY FOR VIOLATION OF HUMAN QUARANTINE RULES</b> .....	80
<i>Поняття та ознаки адміністративної відповідальності за порушення правил щодо карантину людей</i> <b>Oleksandr Dziubenko</b>	
<b>FEATURES OF THE BEGINNING OF PRE-TRIAL INVESTIGATION OF CHILD TRAFFICKING OR OTHER CHILD ILLEGAL AGREEMENT</b> .....	86
<i>Особливості початку досудового розслідування торгівлі дітьми або іншої незаконної угоди щодо дитини</i> <b>Mykola Faryma</b>	
<b>EFFECTIVE REMEDIES FOR VIOLATIONS OF LABOUR PAY LAWS: CURRENT ISSUES OF JURISPRUDENCE</b> .....	92
<i>Ефективні способи захисту при порушенні трудового законодавства про оплату праці: актуальні питання судової практики</i> <b>Viktoria Fridmanska</b>	
<b>SCIENCE OF TRANSNATIONAL NOTARY PROCESS: ESSENCE AND PRECONDITIONS OF FORMATION</b> .....	100
<i>Наука про транснаціональний нотаріальний процес: сутність та передумови становлення</i> <b>Yevhen Fursa</b>	

# EFFECTIVE REMEDIES FOR VIOLATIONS OF LABOUR PAY LAWS: CURRENT ISSUES OF JURISPRUDENCE

## Ефективні способи захисту при порушенні трудового законодавства про оплату праці: актуальні питання судової практики

Viktoria Fridmanska

### Key words:

wages, salary, non-payment of wages, labor legislation, remedies.

### Ключові слова:

заробітна плата, оплата праці, невиплата заробітної плати, трудове законодавство, засоби захисту.

**Постановка проблеми.** Конституція України передбачає, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3<sup>1</sup>). Складовою цього обов'язку є забезпечення державою соціальної спрямованості економіки, створення умов та гарантування можливостей для громадян заробляти собі на життя працею і своєчасно одержувати винагороду за працю<sup>2</sup>. Конституційний Суд України у своїх правових позиціях виходить з того, що винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці<sup>3</sup>.

Актуальність теми визначається й тим, що становлення України як правової, соціальної, демократичної держави залишатиметься тільки формальністю, якщо в ній будуть відсутні дійсно працюючі механізми захисту прав, свобод та інтересів людини і громадянина. З даної норми випливає, що на різні державні та недержавні органи покладено захист прав та свобод людини і громадянина. Важлива роль у здійсненні такої функції належить суду, на якого покладено особливий вид діяльності – правосуддя.

**Виклад основного матеріалу.** Право на оплату праці є базовим трудовим правом громадян, визначальним сутність всіх трудових правовідносин. Винагорода за працю є рушійною силою праці, і громадянин, здійснюючи трудову діяльність, повинні бути впевнені, що їх право на оплату праці не буде порушено роботодавцем, а в разі порушення зазначеного права у працівника буде можливість ефективно здійснити захист порушеного права<sup>4</sup>.

Право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Право на працю закладено у самій людській природі. Його має кожна людина, воно є невідчужуваним, тому самій особі належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями до праці<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Голос України. 1996. № 128.

<sup>2</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 р. № 8-рп/2013. Вісник Конституційного Суду України. 2013. № 6. С. 6.

<sup>3</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013. Вісник Конституційного Суду України. 2013. № 6. С. 12.

<sup>4</sup> Мамаев В.Ю. Особенности защита права на оплату труда. Вестник Пензенского государственного университета. 2019. № 4 (28). С. 39.

<sup>5</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 52 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» та конституційним поданням 89 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень пункту 2 частини другої статті 90 Конституції України, статті 5 Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» (справа про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення) від 29 січня 2008 р. № 2-рп/2008. Вісник Конституційного Суду України. 2008. № 1. С. 48.

Серед способів захисту трудових прав виділяють різні варіації: самозахист<sup>6</sup>, захист прав та інтересів працівників професійними спілками<sup>7</sup>, медіативні процедури вирішення спорів<sup>8</sup>, державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства<sup>9</sup>, судовий захист прав та інтересів<sup>10</sup>). У будь-якому разі обраний спосіб захисту повинен бути ефективним.

«Ефективність» засобу правового захисту у значенні положення ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р.<sup>11</sup> (право на ефективний засіб юридичного захисту) не залежить від впевненості у сприятливому результаті для особи. Засоби юридичного захисту повинні бути «ефективними» як на практиці, так і в законодавстві в сенсі запобігання потенційного порушення чи його продовження, або забезпечення належного відшкодування за будь-яке порушення. Навіть якщо окремих засіб захисту сам по собі не задовольняє повністю вимоги ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, сукупність засобів правового захисту, передбачених національним законодавством може це здійснити<sup>12</sup>.

Таким чином, ефективний спосіб захисту є таким, що відповідає змісту відповідного права чи інтересу, характеру його порушення, невизнання або оспорення та спричиненим цими діями наслідкам<sup>13</sup>, а також має забезпечити поновлення порушеного права, а у разі неможливості такого поновлення, – гарантувати особі можливість отримання нею відповідного відшкодування<sup>14</sup>. Тобто, ефективний спосіб захисту має бути таким, що відповідає змісту порушеного права, та таким, що забезпечує реальне поновлення прав особи, за захистом яких вона звернулася до суду, відповідно до вимог законодавства<sup>15</sup>.

Перебуваючи в економічній залежності від роботодавця і побоюючись репресій, працівники звертаються за захистом своїх прав, в тому числі і права на оплату праці, тільки в самих крайніх випадках – як правило, після припинення трудових відносин<sup>16</sup>.

Звернення до суду для працівника – це крайній захід, так як в нинішній економічній ситуації диктату умов праці з боку роботодавця, наявності жорсткої політики заробітної плати для працівників, відсутність можливості працевлаштуватися переважно в дрібних, середніх містах і сільській місцевості призводять до того, що працівник змушений терпіти можливі обмеження трудових прав, бажаючи зберегти роботу і прогнати свою сім'ю. Звичайно, є і виключення з цього. Однак в більшості випадків працівники вважають за краще не ризикувати роботою або посадою<sup>17</sup>.

Отже, на даний час при порушенні трудового законодавства про оплату праці саме судовий захист видається найбільш ефективним засобом правового захисту, оскільки суд, ґрунтуючись на основоположних принципах верховенства права взмоє не тільки захистити порушені права, свободи та інтереси суб'єктів трудових правовідносин, а й віднайти необхідний баланс інтересів між працівником, роботодавцем та державою.

У зв'язку з вищенаведеним, ефективні способи судового захисту прав та інтересів працівників вважаємо за необхідне розглянути крізь призму вітчизняної судової практики.

Так, у разі порушення законодавства про оплату праці у особи настає адміністративна, кримінальна та цивільно-правова відповідальність.

<sup>6</sup> Сонін О.Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав. Актуальні проблеми держави і права. 2008. Вип. 37. С. 49-55.

<sup>7</sup> Вавженчук С.Я. Межі захисту та превентивної охорони конституційно-трудова права працівників профспілками. Соціальне право. 2017. № 1. С. 205-213.

<sup>8</sup> Середя О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2 (18). С. 38-45.

<sup>9</sup> Буряк В.Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 189-198.

<sup>10</sup> Боєва О.С. Виокремлення інституту судового захисту трудових прав: реальність сьогодення. Право і суспільство. 2018. № 1. Ч. 2. С. 123-129.

<sup>11</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. Офіційний вісник України. 1998. № 13. С. 270.

<sup>12</sup> Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Yuriy Nikolayevich Ivanov v. Ukraine» on October 15, 2009 (Application № 40450/04). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-95032> (дата звернення: 23.12.2020) ; Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Avakemyan v. Armenia» on March 30, 2017 (Application № 39563/09). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172361> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>13</sup> Постанова Верховного Суду від 5 червня 2018 р. у справі № 338/180/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74963905> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>14</sup> Постанова Верховного Суду від 5 грудня 2019 р. у справі № 910/3209/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86337275> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>15</sup> Постанова Верховного Суду від 23 червня 2020 р. у справі № 200/27221/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90021477> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>16</sup> Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1 (98). С. 112.

<sup>17</sup> Бойко Н.Н., Воробьева Н.А. Проблемы реализации судебной защиты трудовых прав. Правовестник. 2008. № 5 (7). С. 13.

Кримінальна відповідальність передбачена ст. 175 Кримінального кодексу України (далі – КК України<sup>1</sup>), диспозиція якої передбачає безпідставну невиклату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності.

Під невиклатою заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати слід розуміти неповну або несвоєчасну виплату громадянам зазначених виплат. Така невиклата утворює склад злочину, передбаченого ст. 175 КК України, якщо вона: 1) є безпідставною; 2) має місце протягом певного строку (більше ніж за один місяць). Крім того, обов'язковим для притягнення особи до кримінальної відповідальності за ст. 175 КК України, з поміж іншого, є встановлення періоду часу за який особі не було виплачено заробітну плату<sup>2</sup>.

Безпідставною треба вважати таку невиклату заробітної плати, яка вчинена за наявності об'єктивної можливості здійснити виплату, а для з'ясування такої можливості необхідно перевіряти фінансово-економічний стан підприємства, установи чи організації, де виявлено невиклату, а також мету використання коштів, які надходили на їхні рахунки. Безпідставною зазначена невиклата вважатиметься тоді, коли вона має місце, незважаючи на наявність законних підстав для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам. Не буде складу цього злочину, якщо зазначені виплати не здійснюються на законних підставах (наприклад, несплата частини заробітної плати в результаті відрахування із неї для покриття заборгованості працівника підприємству, установі, організації, на якому він працює) або їх невиклата зумовлена об'єктивними причинами (наприклад, неповним бюджетним фінансуванням, відсутністю необхідних для виплат коштів на рахунках підприємства, установи, організації)<sup>3</sup>.

В такому разі, органами досудового слідства повинно бути з'ясовано, яким чином на підприємстві недержавної форми власності формується фонд заробітної плати, як використовуються кошти, які надходили на рахунок підприємства. Повинні бути з'ясовані такі ознаки складу даного правопорушення: причини невиклати заробітної плати; чи не була така невиклата зумовлена необхідністю використання коштів для продовження господарської діяльності підприємства та його існування. Це пов'язано з тим, що така неповнота досудового і судового слідства може поставити під сумнів обґрунтованість засудження керівника підприємства за умисну та безпідставну невиклату працівникам заробітної плати. Судово-економічна експертиза повинна дати відповідь щодо фінансово-економічної можливості виплати заробітної плати за певний період (період заборгованості)<sup>4</sup>.

Суб'єктивна сторона даного виду кримінального правопорушення характеризується лише умисною формою вини. Умисел, зокрема, підтверджується обставинами, коли при невиклаті заробітної плати працівникам більше ніж за один місяць підприємством здійснювались інші платежі, чим збільшувалась сума невиклаченої заробітної плати перед працівниками. Зокрема, кошти, які надходили на розрахунковий рахунок товариства в певний період часу (період заборгованості по заробітній платі), керівник підприємства витрачав не на погашення заборгованості по заробітній платі, а на оплату виробничих витрат підприємства (на виплату заробітної плати працівникам підприємства було спрямовано тільки 15,1% від суми, що надійшла на розрахунковий рахунок підприємства)<sup>5</sup>.

В іншій кримінальній справі, обвинувачений, маючи умисел на безпідставну невиклату заробітної плати працівникам очолюваного ним підприємства, достовірно знаючи про наявність у підприємства заборгованості по виплаті заробітної плати, яка утворилася у вказаний період, маючи грошові кошти на рахунках підприємства та реальну можливість їх виплатити з метою погасити заборгованість із заробітної плати, діючи умисно, не вжив всіх необхідних заходів, спрямованих на погашення перед співробітниками підприємства заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася, а перерахував кошти на виробничі потреби та здійснив інші платежі, які не є першочерговими що підтверджується банківськими виписками по особових рахунках підприємства за певний період та довідками про використання коштів підприємства за період заборгованості. Обвинувачений пояснив свою діяльність тим, що з метою недопущення зупинення господарської діяльності очолюваного ним підприємства та його збитковості, частина отриманих фінансових коштів направлялася на виплату заробітної платні, а частина на закупку необхідних матеріалів та комплектуючих, крім того, потрібно було проводити оплату енергоресурсів для виготовлення продукції по новим контрактам. Крім того, виконавчою службою в примусовому порядку з підприємства

<sup>1</sup> Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25. Ст. 131.

<sup>2</sup> Вирок Шевченківського районного суду м. Києва від 7 травня 2020 р. у справі № 761/33934/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89678666> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>3</sup> Вирок Шевченківського районного суду Харківської області від 4 жовтня 2019 р. у справі № 637/1166/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84771982> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Вирок Мостиського районного суду Львівської області від 1 лютого 2018 р. у справі № 448/27/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71971279> (дата звернення: 23.12.2020).

було списано значну суму грошових коштів, що також значним чином негативно вплинуло на роботу підприємства. Суд не врахував такі пояснення особи, оскільки показаннями свідків та письмовими доказами, доданими до матеріалів справи було підтверджено, що при наявності грошових коштів на рахунках підприємства для виплати заборгованості по заробітній платі, підприємством дані кошти були витрачені на обслуговування та ремонт устаткування підприємства. Тим не менш, у даній справі суд дійшов до висновку, що вина керівника підприємства у вчиненні інкримінованого йому кримінального правопорушення доведена повністю, що виразилось в його умисних діях, спрямованих на безпідставну невиплату заробітної плати громадянам більш як за один місяць<sup>6</sup>.

Суд також не приймає до уваги пояснення обвинуваченого щодо мотивів невиплати заробітної плати у зв'язку з такими об'єктивними причинами як відсутність замовлень продукції на підприємстві. Так, на період наявності заборгованості по виплаті заробітної плати, підприємство мало угоду з Міністерством оборони України, а самим підприємством була відвернута небезпека, яка загрожувала жителям міста через агресію терористичних організацій і була нагальна потреба вчасно забезпечити броньованими кошками захисні споруди міста, також небезпека значного зупинення конверторного виробництва містоутворюючого підприємства-замовника, та небезпека повністю зупинити роботу підприємства і привести його до банкрутства, є набагато більшою, ніж тимчасова несвоєчасна і частинами виплачена заробітна плата, яка в подальшому була погашена. І це вище дає підстави вважати дії щодо здійснення платежів по виконанню підприємством своїх зобов'язань перед контрагентами, при існуванні заборгованості по заробітній платі, такими, що вчинені у стані крайньої необхідності, тобто з метою відвернення небезпеки, яка загрожувала місту і працівникам підприємства (у разі повного банкрутства). Суд визнав такі доводи обвинуваченого непереконливими, розцінивши їх як звичайний спосіб захисту, обраний обвинуваченим. Останній же був обізнаний, що оплата праці працівників і погашення заборгованості із виплати заробітної плати провадяться в першочерговому порядку, а не поставлені в залежність від виконання інших зобов'язань. Також в судовому засіданні обвинувачений пояснював, що підприємство не працює, та звільнені всі працівники, що суперечить його твердженню про відвернення від підприємства небезпеки у вигляді банкрутства та повного зупинення його роботи<sup>7</sup>.

Звертаючись до самого поняття «невиплати» заробітної плати, то в одній із кримінальних справ, обставинами справи було встановлено, що заробітна плата виплачувалась частинами 2-4 рази на місяць у сумі 200-300 грн. по мірі надходження коштів. Стороною обвинувачення доведено, що в період з 01.01.2013 р. до 01.06.2015 р на підприємстві працівникам безпідставно не виплачувалась заробітна плата більш як за один місяць, що підтверджується висновками судово-економічних експертиз, згідно яких під час вивчення фінансово-економічного стану підприємства встановлено, що на інші цілі, крім заробітної плати, сплати податків, зборів, державних страхових внесків, витрачено коштів у 5,7 разів більше, ніж сума заборгованості по заробітній платі, що утворилась станом на 01.06.2015. Версію сторони захисту в тій частині, що заборгованість виникла із заробітної плати у зв'язку з істотними змінами умов праці, суд до уваги не прийняв, оскільки в судовому засіданні підтверджено належними та допустимими доказами те, що підприємство в період з 01.01.2013 до 01.06.2015 мало можливість виплатити працівникам заробітну плату. Витрачання коштів, що надходили на рахунки підприємства та до каси, на підтримання діяльності підприємства, – порушували встановлені законом організацію та порядок виплати заробітної плати працівникам за виконану роботу і не були пов'язані з крайньою необхідністю. Суд також не прийняв до уваги позицію сторони захисту в тій частині, що заборгованості із заробітної плати більш як за один місяць не було, а була поточна заборгованість, яка погашалась по мірі надходження коштів (2-4 рази на місяць у сумі 200-300 грн.)<sup>8</sup>.

В іншій справі суд, розглядаючи справу про адміністративні правопорушення встановив, що заробітна плата виплачувалась працівникам один раз на місяць з порушенням термінів, що призвело до затримки у виплаті заробітної плати на 1 місяць. На підставі цього, суд передав справу про адміністративне правопорушення до місцевої прокуратури для відкриття провадження за ст. 175 КК України<sup>9</sup>.

Інша судова практика визначає, що кримінальна відповідальність за ст. 175 КК України може наставати лише у випадку невиплати заробітної плати в повному обсязі, а в разі її неповної виплати кожного місяця керівника можна притягнути тільки до адміністративної відповідальності, передбаченої ч. 1 ст. 41 Кодексу

<sup>6</sup> Вирок Ленінського районного суду м. Дніпропетровська від 11 травня 2018 р. у справі № 205/2950/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74577853> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>7</sup> Вирок Іллічівського районного суду м. Маріуполя від 12 листопада 2018 р. у справі № 264/1373/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78217017>

<sup>8</sup> Вирок Іванівського районного суду Херсонської області від 27 липня 2020 р. у справі № 653/2704/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90635333> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>9</sup> Постанова Кельменецького районного суду Чернівецької області від 20 червня 2019 р. у справі № 717/665/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82511298> (дата звернення: 23.12.2020).

України про адміністративні правопорушення (далі – КупАП<sup>1</sup>) – за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати або виплату останньої не в повному обсязі, причому незалежно від розміру заборгованості. Інакше зводиться нанівець дія ч. 1 ст. 41 КпАП і настає зайва й безпідставна криміналізація діянь керівників підприємств<sup>2</sup>.

Згідно ч. 2 ст. 9 КупАП адміністративна відповідальність за правопорушення, передбачені цим Кодексом, настає, якщо ці порушення за своїм характером не тягнуть за собою відповідно до закону кримінальної відповідальності.

В даній категорії справ, подібно до розгляду справ про кримінальні правопорушення, необхідно встановити подію та склад адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 41 ч. 1 КупАП, – порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі. До прикладу, якщо згідно показання обвинуваченого заробітна плата працівникам не виплачувалася у зв'язку з важким економічним становищем та відсутністю коштів для оплати праці, суд може визнати вину особи, яка в такому разі підтверджується протоколом про вчинення адміністративного правопорушення, актом інспекційного відвідування (невиїзного інспектування) юридичної особи (фізичної особи), яка використовує найману працю, розрахунком по заробітній платі працівників та особистими поясненнями особи під час розгляду справи<sup>3</sup>.

Відсутній склад адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КупАП щодо невикплати заробітної плати, якщо кошти виплачуються по мірі надходження освітньої субвенції із державного бюджету відділу освіти, і наявний дефіцит освітньої субвенції місцевого бюджету на той рік, у якому настала заборгованість по виплаті заробітної плати. В даному випадку відсутня суб'єктивна сторона, оскільки невикплата заробітної плати мала місце з об'єктивних причин, а не винних чи необережних дій начальника відділу освіти<sup>4</sup>.

В такій категорії справ, зокрема, якщо встановлено, що установа є бюджетною і її фінансування здійснює територіальна громада і мало місце невикплата заробітної плати, очевидно є відсутність вини керівника установи, так як поза його волею відбувається процедура отримання фінансування, в межах кошторисних призначень, на виплату заробітної плати працівникам<sup>5</sup>.

І тому, якщо матеріали справи не містять даних про здійснення фінансування, до прикладу, філії з боку дочірнього підприємства за період настання заборгованості по виплаті заробітної плати, в такому разі відсутні підстави вважати, що невикплату заробітної плати за вказаний період допущено з вини начальника філії. Таким чином, наявність складу адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КупАП вважається не доведена у встановленому законом порядку, а тому провадження по справі підлягає закриттю у зв'язку з відсутністю складу правопорушення<sup>6</sup>.

«Недоліком» розгляду справи про порушення законодавства щодо оплати праці можна вважати те, що такі справи частіше розглядаються в письмовій формі на основі складеного та наданого суду протоколу. Це стає підставою для недостатнього дослідження обставин справи. До прикладу, судом першої інстанції особу було визнано винуватою у вчиненні адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КупАП за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, оскільки 14.12.2017 р. на час перебування на посаді секретаря сільської ради було підтверджено наявність боргу перед працівниками, а також одному з працівників не виплачено нараховану у жовтні 2017 р. премію за вересень та жовтень 2017 р.<sup>7</sup> Вже судом апеляційної інстанції було встановлено, що особа, яка склала протокол про вчинення адміністративного правопорушення направила до суду лише вказаний протокол, акт перевірки та пояснення особи. При цьому навіть сам суд не перевіряв доводи обвинуваченої особи про те, що невикплата по заробітній платі відбулася в день звільнення працівників (11.10.2017 р.) в той час як вона ще не працювала на посаді секретаря сільської ради (особу обрано на посаду згідно рішення сесії від 20.10.2017 р.), а щодо питання по невикплаті преміювання на даний час проводиться перевірка за фактом незаконного преміювання такої особи<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення (стаття 1 – 212-24) від 07.12.1984 р. № 8073-Х. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. Ст. 1122.

<sup>2</sup> Вирок Шевченківського районного суду Харківської області від 4 жовтня 2019 р. у справі № 637/1166/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84771982> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>3</sup> Постанова Тячівського районного суду Закарпатської області від 25 лютого 2020 р. у справі № 307/500/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87810762> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>4</sup> Постанова Лисянського районного суду Черкаської області від 16 листопада 2020 р. у справі № 700/833/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92901018> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>5</sup> Постанова Подільського районного суду м. Києва від 22 вересня 2020 р. у справі № 758/9942/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92142127> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>6</sup> Постанова Березанського районного суду Миколаївської області від 23 січня 2018 р. у справі № 469/61/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71721312> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>7</sup> Постанова Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області від 16 січня 2018 р. у справі № 740/118/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71666486> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>8</sup> Постанова Апеляційного суду Чернігівської області від 14 лютого 2018 р. у справі № 740/118/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72219920> (дата звернення: 23.12.2020).



Хоча варто відмітити, що інші суди визнають те, що установлення самого по собі факту порушення вимог законодавства про працю не може свідчити про вчинення адміністративного правопорушення, так як мають бути установлені усі ознаки його складу. Зокрема, необхідно з'ясувати чи винна особа у вчиненні адміністративного правопорушення. Сам факт невиклати заробітної плати, який зафіксований у протоколі, не утворює автоматично складу адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП, так як має бути доведена і установлена вина особи, як ознака суб'єктивної сторони правопорушення<sup>9</sup>.

Така письмова форма провадження стає підставою для закриття справи з формальних підстав, зокрема відсутністю у протоколі позначень у чому саме полягає порушення, коли наступив граничний термін виплати заробітної плати, за який саме період не виплачувалась заробітна плата<sup>10</sup>, чи у протоколі не викладена суть правопорушення, зокрема не зазначено чи мала місце невиклата заробітної плати більш як за один місяць в повному обсязі, чому було допущено таку невиклату, чи було невиклачено заробітну плату всім працівникам, чи лише частині<sup>11</sup> тощо.

Об'єктом правопорушень, передбачених ст. 175 КК України («Невиклата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат») та ст. 41 КУпАП («Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці») є трудові, а не майнові права особи. У зв'язку з цим, позови про стягнення заборгованості із заробітної плати та компенсації у зв'язку з порушенням строків її виплати мають розглядатися в порядку цивільного судочинства, тим більше, що відповідачем за такими позовами має бути підприємство, установа чи організація, а не керівник, який притягується, зокрема, до кримінальної відповідальності<sup>12</sup>.

Потерпілий, звертаючись із цивільним позовом у кримінальному провадженні про відшкодування завданої засудженим матеріальної шкоди та обґрунтовуючи її розмір і підстави відшкодування лише невиклатою заробітної плати та заборгованістю, за змістом ототожнив її із вимогами та підставами цивільного позову, вирішеним у порядку цивільного судочинства, а тому враховуючи також те, що обвинувачений був найманим працівником, стягнення з нього на користь потерпілого заборгованості із заробітної плати та відшкодування завданої їй невиклатою шкоди, яка хоча і виникла в очолюваному ним підприємстві внаслідок його злочинних дій, суперечить зазначеним вимогам законодавства. Відмова у задоволенні таких позовних вимог на відшкодування матеріальної шкоди є мотивованою та обґрунтованою<sup>13</sup>. Хоча, варто зауважити, що за попередньої судової практики суд міг задовольнити цивільні позови, заявлені прокурором в інтересах потерпілих, оскільки вони були підтвердженні зібраними та дослідженими в судовому засіданні доказами та визнані представником цивільного відповідача<sup>14</sup>.

**Висновки.** Права людини в сучасному суспільстві грають таку роль, що їх значення для будь-якої правової держави важко переоцінити. Особа та громадянське суспільство все більше усвідомлюють цінність та практичне значення захисту основних прав людини, зокрема, – трудових.

Це пов'язано з тим, що саме право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, а винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці<sup>15</sup>.

Підсумовуючи вищенаведене, приходимо до висновків, що серед наявного переліку способів захисту порушених прав та інтересів працівника, пов'язаних з невиклатою заробітної плати, найефективнішим способом видається саме судовий захист. Аналіз вітчизняної судової практики показав, що в той час, як порушення проти керівника підприємства, установи справи про адміністративні правопорушення видається не найефективнішим способом захисту (відмова у розгляді справи з формальних підстав, а у разі задоволення вимог – настання відповідальності яка непомірна з порушенням невідчужуваного права заробляти собі на життя), притягнення винного до кримінальної відповідальності є способом захисту, який

<sup>9</sup> Постанова Лисянського районного суду Черкаської області від 16 листопада 2020 р. у справі № 700/833/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92901018> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>10</sup> Постанова Шевченківського районного суду м. Києва від 19 вересня 2018 р. у справі № 761/25821/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76683770> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>11</sup> Постанова Кельменецького районного суду Чернівецької області від 30 травня 2019 р. у справі № 717/665/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82087098> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>12</sup> Вирок Кролевецького районного суду Сумської області від 29 січня 2019 р. у справі № 579/151/17-к. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79468899> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>13</sup> Постанова Верховного Суду від 18 липня 2019 р. у справі № 161/1961/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83301889> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>14</sup> Вирок Кам'янка-Бузьського районного суду Львівської області від 24 червня 2010 р. у справі № 1-37/10. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73940810> (дата звернення: 23.12.2020).

<sup>15</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 12.

хоч і не гарантує відновлення порушених майнових прав особи на заробітну, однак захищає її трудові права та сприяє їх подальшому відновленню.

### Анотація.

В статті досліджується судовий захист трудових прав та інтересів працівників, пов'язаних з оплатою праці. Аналізується вітчизняна судова практика з розгляду кримінальних справ щодо невиплати заробітної плати, а також практика розгляду справ про адміністративні правопорушення, – щодо порушення трудового законодавства про оплату праці.

### Summary.

The article examines the judicial protection of labor rights and interests of employees related to wages. The domestic judicial practice on consideration of criminal cases on non-payment of wages, as well as the practice of consideration of cases on administrative offenses - on violation of labor legislation on wages is analyzed.

### References:

1. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Avakemyan v. Armenia» on March 30, 2017 (Application № 39563/09). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172361> (дата звернення: 23.12.2020).
2. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Yuriy Nikolayevich Ivanov v. Ukraine» on October 15, 2009 (Application № 40450/04). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-95032> (дата звернення: 23.12.2020).
3. Боєва О.С. Виокремлення інституту судового захисту трудових прав: реальність сьогодення. *Право і суспільство*. 2018. № 1. Ч. 2. С. 123-129.
4. Бойко Н.Н., Воробьева Н.А. Проблемы реализации судебной защиты трудовых прав. *Правовестник*. 2008. № 5 (7). С. 13-14.
5. Буряк В.Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 189-198.
6. Вавженчук С.Я. Межі захисту та превентивної охорони конституційно-трудова права працівників профспілками. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 205-213.
7. Вирок Іванівського районного суду Херсонської області від 27 липня 2020 р. у справі № 653/2704/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90635333> (дата звернення: 23.12.2020).
8. Вирок Іллічівського районного суду м. Маріуполя від 12 листопада 2018 р. у справі № 264/1373/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78217017> (дата звернення: 23.12.2020).
9. Вирок Кам'янка-Бузьського районного суду Львівської області від 24 червня 2010 р. у справі № 1-37/10. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73940810> (дата звернення: 23.12.2020).
10. Вирок Кролевецького районного суду Сумської області від 29 січня 2019 р. у справі № 579/151/17-к. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79468899> (дата звернення: 23.12.2020).
11. Вирок Ленінського районного суду м. Дніпропетровська від 11 травня 2018 р. у справі № 205/2950/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74577853> (дата звернення: 23.12.2020).
12. Вирок Мостиського районного суду Львівської області від 1 лютого 2018 р. у справі № 448/27/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71971279> (дата звернення: 23.12.2020).
13. Вирок Шевченківського районного суду м. Києва від 7 травня 2020 р. у справі № 761/33934/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89678666> (дата звернення: 23.12.2020).
14. Вирок Шевченківського районного суду Харківської області від 4 жовтня 2019 р. у справі № 637/1166/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84771982> (дата звернення: 23.12.2020).
15. Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. *Актуальные проблемы российского права*. 2019. № 1 (98). С. 111-118.
16. Кодекс України про адміністративні правопорушення (стаття 1 – 212-24) від 07.12.1984 р. № 8073-Х. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.
17. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. С. 270.
18. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Голос України*. 1996. № 128.
19. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.
20. Мамаев В.Ю. Особенности защита права на оплату труда. *Вестник Пензенского государственного университета*. 2019. № 4 (28). С. 39-42.
21. Постанова Апеляційного суду Чернігівської області від 14 лютого 2018 р. у справі № 740/118/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72219920> (дата звернення: 23.12.2020).

22. Постанова Березанського районного суду Миколаївської області від 23 січня 2018 р. у справі № 469/61/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71721312> (дата звернення: 23.12.2020).
23. Постанова Верховного Суду від 18 липня 2019 р. у справі № 161/1961/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83301889> (дата звернення: 23.12.2020).
24. Постанова Верховного Суду від 23 червня 2020 р. у справі № 200/27221/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90021477> (дата звернення: 23.12.2020).
25. Постанова Верховного Суду від 5 грудня 2019 р. у справі № 910/3209/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86337275> (дата звернення: 23.12.2020).
26. Постанова Верховного Суду від 5 червня 2018 р. у справі № 338/180/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74963905> (дата звернення: 23.12.2020).
27. Постанова Кельменецького районного суду Чернівецької області від 20 червня 2019 р. у справі № 717/665/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82511298> (дата звернення: 23.12.2020).
28. Постанова Кельменецького районного суду Чернівецької області від 30 травня 2019 р. у справі № 717/665/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82087098> (дата звернення: 23.12.2020).
29. Постанова Лисянського районного суду Черкаської області від 16 листопада 2020 р. у справі № 700/833/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92901018> (дата звернення: 23.12.2020).
30. Постанова Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області від 16 січня 2018 р. у справі № 740/118/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71666486> (дата звернення: 23.12.2020).
31. Постанова Подільського районного суду м. Києва від 22 вересня 2020 р. у справі № 758/9942/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92142127> (дата звернення: 23.12.2020).
32. Постанова Тячівського районного суду Закарпатської області від 25 лютого 2020 р. у справі № 307/500/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87810762> (дата звернення: 23.12.2020).
33. Постанова Шевченківського районного суду м. Києва від 19 вересня 2018 р. у справі № 761/25821/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76683770> (дата звернення: 23.12.2020).
34. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 12.
35. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 р. № 8-рп/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 6.
36. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 52 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» та конституційним поданням 89 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень пункту 2 частини другої статті 90 Конституції України, статті 5 Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» (справа про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення) від 29 січня 2008 р. № 2-рп/2008. *Вісник Конституційного Суду України*. 2008. № 1. С. 48.
37. Серета О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38-45.
38. Сонін О.Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 37. С. 49-55.

---

**V. Fridmanska,**

Senior Lecturer, Department of Theory and History of Administrative,  
Financial and Information Law, Law Faculty «Uzhgorod National University»