

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ В РАЗІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ ІЗ ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Мамай В. А.

*аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін та трудового права
імені професора О. І. Процевського*

*Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди
ORCID ID: 0000-0002-4698-8267*

У статті досліджуються практичні проблеми застосування процесуальних строків під час розгляду трудових спорів, які стосуються питань оплати праці, їх застосування.

У статті наголошується на практичній проблемі вибору строків, передбачених статтею 233 Кодексу законів про працю України. Так, зазначається, що в разі застосування строків, передбачених частиною 2 статті 233 Кодексу законів про працю України, необґрунтовано розширюється розуміння категорій «оплата праці» та «заробітна плата».

З метою вирішення цього питання у статті передусім розглянуто співвідношення понять «оплата праці» та «заробітна плата», які вживаються в частині 2 статті 233 Кодексу законів про працю України, проаналізоване відповідне рішення Конституційного Суду України.

З метою вирішення проблеми правової природи виплат, належних працівникові, щодо стягнення яких може бути застосована частина 2 статті 233 Кодексу законів про працю України, автором проведено дослідження й аналіз останніх напрацювань судової практики, зазначено приклади судових рішень, а саме постанов Верховного Суду та рішень Конституційного Суду України, у яких Суд сформулював чіткі правові позиції з розмежування правової природи виплат, належних працівнику, до стягнення яких може застосовуватися частина 2 статті 233 Кодексу законів про працю України.

Також досліджується питання структури заробітної плати, її основних елементів, шляхом аналізу положень основних нормативно-правових актів, як законів, так і підзаконних актів, які регулюють вказане питання.

У статті зроблено висновки про те, що поняття «оплата праці» та «заробітна плата», які вживаються в частині 2 статті 233 Кодексу законів про працю України, ототожнюються. Водночас поняття «заробітна плата» передбачає досить розгалужену структуру виплат. Критерієм віднесення виплати до структури заробітної плати є безпосередній зв'язок такої виплати з виконанням трудових обов'язків працівника та її функціональна спрямованість (відтворення та стимулювання). Зважаючи на зазначене, автор підтримує думку, що частина 2 статті 233 Кодексу законів про працю України не може застосовуватися до спорів про стягнення тих сум, право на які виникає у працівника внаслідок порушення роботодавцем своїх обов'язків (статті 117, 235, 236, 237–1 Кодексу законів про працю України).

Ключові слова: строк звернення до суду, позовна давність, оплата праці, заробітна плата, структура заробітної плати.

Постановка проблеми. Розгляд трудових спорів передбачає вирішення широкого спектра різноманітних питань щодо конфліктів між роботодавцем та працівником, з етапу прийняття на роботу до звільнення працівника, розрахунку з ним, стягнення різних видів заборгованості тощо.

Конституційний Суд України в рішенні від 24 грудня 2004 р. № 22-рп/2004 зазначив: «Відповідно до ч. 2 ст. 3 Конституції України, головним обов'язком держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини. Забезпечення прав і свобод, крім усього іншого, потребує, зокрема, законодавчого закріплення механізмів (процедур), які створюють реальні можливості для здійснення кожним громадянином прав і свобод» [1].

Одним із таких механізмів (процедура) реалізації права на захист свого порушеного трудового права є встановлення інституту строків у трудовому законодавстві.

Так, законодавець у ст. 233 Кодексу законів про працю України (далі – КЗП України) встановлює систему різних строків на звернення до суду по захист трудових прав із тих чи інших питань.

Однак варто зазначити, що на практиці особи, які звертаються до суду по захист своїх трудових прав, також стикаються із проблемою вибору строків, передбачених у ст. 233 КЗпП України.

Ідеться про проблеми застосування ч. 1 або ч. 2 ст. 233 КЗпП України до відносин між роботодавцем та працівником щодо «оплати праці». Так, працівники, які мають із роботодавцем конфлікт щодо виплат їм грошових коштів будь-якого характеру, застосовуючи ч. 2 ст. 233 КЗпП України, звертаються до суду без обмеження будь-яким строком. Але така думка є хибною, адже не всі грошові виплати працівникові підпадають під застосування ч. 2 ст. 233 КЗпП України.

Незважаючи на те, що питанню процесуальних строків у трудовому законодавстві приділялася значна увага з боку науковців, дискусія в цій сфері натеper залишається актуальною. Дослідженню процесуальних строків у трудовому законодавстві приділяли увагу такі науковці, як: Г.І. Чанишева, О.Р. Шишка, В.В. Жернаков, С.А. Комков, О.М. Ярошенко, М.І. Іншин та інші.

Мета статті. Дослідження та вирішення проблеми застосування ч. 2 ст. 233 КЗпП України до відносин, що стосуються оплати праці, крізь призму аналізу останніх напрацювань судової практики.

Виклад основного матеріалу. У ст. 233 Кодексу законів про працю України визначено, що «працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки».

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди» [2].

Отже, з аналізу вказаної норми вбачається, що з питань оплати праці працівник може звернутися до суду без обмеження будь-яким строком.

Проте проблемним є питання визначення кола виплат, за стягненням яких можна звернутися до суду без обмеження будь-яким строком.

Від розуміння змісту понять «оплата праці» та «заробітна плата» у контексті ч. 2 ст. 233 КЗпП України та визначення кола виплат, які до них включено, залежить не тільки реалізація права працівника на одержання винагороди за працю, але і його можливості зловживання правом на звернення до суду.

Так, зважаючи на особливості розрахунку виплат, які може отримати працівник відповідно до ст. 117 КЗпП України, включення цих виплат до змісту понять «оплата праці» та «заробітна плата» у контексті ч. 2 ст. 233 КЗпП України надає працівнику можливість звернутися до суду, наприклад, і через 10 років. За таких умов «колишній роботодавець повинен буде сплатити середній заробіток за 10 років. Але ж це не відповідає одному з основних принципів права – принципу справедливості» [3, с. 77; 4, с. 172].

Для більш глибокого дослідження питання, до яких саме виплат застосовується ч. 2 ст. 233 КЗпП України, вважаємо за необхідне дослідити структуру самої заробітної плати.

Відповідно до ст. 94 КЗпП України, «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2]. Аналогічне визначення міститься й у ст. 1 Закону України «Про оплату праці».

У ст. 2 Закону України «Про оплату праці» визначено структуру заробітної плати, яка включає її три складові частини:

– «основна заробітна плата» – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

– «додаткова заробітна плата» – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

– «інші заохочувальні та компенсаційні виплати» – до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми» [5].

Отже, у Законі України «Про оплату праці» наведено досить чітку структуру заробітної плати. Останню деталізовано в Інструкції зі статистики заробітної плати (далі – Інструкція), яка затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. за № 114/8713.

Так, згідно з п. 1.3 Інструкції, «для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. До цього фонду, який складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат, включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені у грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат» [6].

Отже, в Інструкції повністю розривається структура заробітної плати, характер виплат, які входять до цієї структури (систематичний чи одноразовий), перелік виплат, які не входять до фонду оплати праці тощо.

Порушене нами питання розглядалося і Конституційним Судом України.

По-перше, Конституційний Суд України вирішив питання про належне застосування строків позовної давності: для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку в разі звільнення та про відшкодування завданих водночас моральних збитків встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається із дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних у разі звільнення сум, фактично з ним розрахувався [7].

По-друге, Конституційний Суд України вніс ясність у розуміння правових приписів ч. 2 ст. 233 КЗпП України (щодо співвідношення категорій «оплата праці» та «заробітна плата»): «Поняття «заробітна плата» й «оплата праці», які використані у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати в разі невиконання цих обов'язків (абз. 3 п. 2.1 мотивувальної частини)». Крім того, Конституційний Суд України в тому ж рішенні дійшов висновку, що «під заробітною платою, що належить працівникові, або, за визначенням, використаним у ч. 2 ст. 233 КЗпП України, належною працівнику заробітною платою необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат (абз. 8 п. 2.1 мотивувальної частини)» [8].

У кінцевому підсумку Конституційний Суд України дійшов висновку, що «у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, що йому належить, тобто всіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат» [8].

Отже, Конституційний Суд України певним чином ототожнив поняття «оплата праці» та «заробітна плата», які вживаються в ч. 2 ст. 233 КЗпП України.

На підставі вищезазначених нормативних актів та з урахуванням рішень Конституційного Суду України суди з року в рік розглядають справи, предметом спору яких є віднесення тієї чи іншої виплати до фонду оплати праці та можливість застосування до питання стягнення таких виплат ч. 2 ст. 233 КЗпП України. Для більш широко розкриття теми статті проведемо аналіз напрацьованих судової практики.

У постанові від 18 березня 2020 р. у справі №711/4010/13 Велика Палата Верховного Суду розглядала питання щодо виплати працівникові суми вихідної допомоги та суми за час затримки розрахунку під час звільнення.

Суд описав структуру заробітної плати, елементами якої є основна та додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати, та розкрив поняття всіх елементів заробітної плати, дійшов висновку, що «суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору та суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні, не належать до фонду оплати праці. Отже, вихідна допомога та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні (зокрема, і за час затримки виплати такої допомоги) не належать до структури заробітної плати, тобто не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є іншою заохочувальною чи компенсаційною виплатою, що входить до такої структури (близькі за змістом висновки висловлені в постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 р. у справі № 910/4518/16 (п. 34); від 26 червня 2019 р. у справі № 761/9584/15-ц (п. 60)» [9].

Оскільки вихідна допомога та середній заробіток за час затримки розрахунку в разі звільнення (зокрема, і за час затримки виплати такої допомоги) не належать до структури заробітної плати, то щодо їх стягнення не може бути застосовано ч. 2 ст. 233 КЗпП України, а застосовується тримісячний строк, передбачений у ч. 1 ст. 233 КЗпП України.

Цікавими є позиції Верховного Суду, викладені в постанові від 3 березня 2020 р. у справі № 569/7495/18 [10] та постанові від 30 вересня 2020 р. у справі № 569/19623/19 [11], суть яких зводиться

не просто до встановлення того, що до стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку в разі звільнення не застосовується ч. 2 ст. 233 КЗпП України, а розкривається питання початку перебігу строку для звернення особи до суду. Так, Верховний Суд керується та підтримує позицію Конституційного Суду України, викладену в рішенні від 22 лютого 2012 р. у справі № 4-рп/2012 про те, що «невиплата звільненому працівникові всіх сум, що належать йому від власника або уповноваженого ним органу, є триваючим правопорушенням, а отже, працівник може визначити остаточний обсяг своїх вимог лише на момент припинення такого правопорушення, яким є день фактичного розрахунку. Таким чином, для встановлення початку перебігу строку звернення працівника до суду з вимогою про стягнення середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні визначальними є такі юридично значимі обставини, як невиплата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку. Невиплата власником або уповноваженим ним органом належних працівникові при звільненні сум і вимога звільненого працівника щодо їх виплати є трудовим спором між цими учасниками трудових правовідносин. Для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично розрахувався з ним».

Крім вищевказаних виплат, під дію ч. 2 ст. 233 КЗпП України не підпадає також стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Такого висновку дійшов Верховний Суд у своїй постанові від 11 червня 2020 р. у справі № 752/25588/17, де зазначив, що «середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, отже, строк пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права» [12].

Компенсація за невикористану відпустку входить до фонду додаткової заробітної плати, а тому до стягнення таких сум застосовується ч. 2 ст. 233 КЗпП України. Такого висновку дійшов Верховний Суд у своїй постанові від 11 вересня 2019 р. у справі № 520/10695/16 [13]. Така позиція Верховного Суду ґрунтується на раніше ухваленому рішенні Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013 (справа № 1-18/2013), яким роз'яснено: «У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем» [14].

Висновки. Під час застосування ч. 2 ст. 233 КЗпП України варто зважати на таке:

1. Поняття «оплата праці» та «заробітна плата», які вживаються в ч. 2 ст. 233 КЗпП України, ототожнюються.

2. Поняття «заробітна плата» передбачає досить розгалужену структуру виплат. Критерієм віднесення виплати до структури заробітної плати є безпосередній зв'язок такої виплати з виконанням трудових обов'язків працівника та її функціональна спрямованість (відтворення та стимулювання).

3. Ч. 2 ст. 233 КЗпП України не застосовується до спорів про стягнення тих сум, право на які виникає у працівника внаслідок порушення роботодавцем своїх обов'язків (ст. ст. 117, 235, 236, 237-1 КЗпП України).

Mamai V. Problematic issues of application of terms of appeal to court in the consideration of labor disputes on remuneration

The articles explore the practical problems of the application of procedural deadlines in the consideration of labor disputes relating to remuneration, their application. The article proclaims the practical problem of choosing the terms proposed in Article 233 of the Labor Code of Ukraine. Thus, it is determined that when applying the terms proposed in Part 2 of Article 233 of the Labor Code of Ukraine, does not necessarily expand the understanding of the category of “wages” and “wages”. Pay attention to the solution of this issue in the articles on all developed cooperation, the concept of “wages” and “wages”, which is used in Part 2 of Article 233 of the Labor Code of Ukraine, the relevant decision of the Constitutional Court of Ukraine is analyzed. By solving the problems of the legal nature of the payments involved to employees for recovery, which can be applied to Part 2 of Article 233 of the Labor Code of Ukraine, the author conducted a study and analysis of recent case law and examples of court decisions, namely the rulings of the Supreme Court and decisions of the Constitutional Court of Ukraine, in this court with the formation of clear legal provisions

governing the legal nature of payments. this can be used Part 2 of Article 233 of the Labor Code of Ukraine. Also the question of structure of a salary, its basic elements, the analysis of provisions of the basic regulatory legal acts, both laws, and by-laws regulating the certain questions is investigated. The article concludes that the concepts of “wages” and “wages”, which are used in Part 2 of Article 233 of the Labor Code of Ukraine are identified. To this notion of “wages” it is proposed to create an extensive structure of payments. The criterion for canceling the payment to the structure of wages is the founder of the connection of such payment with the performance of duties of employees and its functional orientation (from the creation and incentives). In view of this, the author supports the view that Part 2 of Article 233 of the Labor Code of Ukraine can not join the dispute over the recovery of these amounts, the right to quality applies to employees as a result of breach of their obligations by employers (Articles 117, 235, 236, 237-1 of the Labor Code of Ukraine).

Key words: term of recourse to court, statute of limitations, remuneration of labor, wages, salary structure.

Література:

1. Рішення Конституційного Суду України від 24 грудня 2004 року № 22-рп/2004 (справа № 1–45/2004). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v022p710-04#Text> (дата звернення 01.12.2020).
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.12.2020).
3. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику. Збірник наукових праць *Харківського національного педагогічного університету* імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». 2011. Вип. 15. С. 72–80. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/znpkhnpu_pravo_2011_15_17.pdf.
4. Лук'янчиков О.М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця : монографія. Харків : Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 2019. 254 с. URL: <https://www.academia.edu/41464194/>.
5. Про оплату праці : Закон від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 01.12.2020).
6. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. за № 114/8713. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 01.12.2020).
7. Рішення Конституційного Суду України від 22 лютого 2012 р. № 4-рп/2012 (справа № 1-5/2012). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12#Text> (дата звернення: 01.12.2020).
8. Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 р. № 8-рп/2013 (справа № 1-13/2013). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text> (дата звернення: 01.12.2020).
9. Постанова Верховного Суду від 18 березня 2020 р. у справі № 711/4010/13. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/89251582> (дата звернення: 01.12.2020).
10. Постанова Верховного Суду від 3 березня 2020 р. у справі № 569/7495/18. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/88016680> (дата звернення: 01.12.2020).
11. Постанова Верховного Суду від 30 вересня 2020 р. у справі № 569/19623/19. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/92020996> (дата звернення: 01.12.2020).
12. Постанова Верховного Суду від 11 червня 2020 р. у справі № 752/25588/17. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/89824662> (дата звернення: 01.12.2020).
13. Постанова Верховного Суду від 11 вересня 2019 р. у справі № 520/10695/16-ц. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/84406242> (дата звернення: 01.12.2020).
14. Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013 (справа № 1-18/2013). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13#Text> (дата звернення 01.12.2020).