

життя та здоров'я працівників і є логічним та послідовним продовженням обраного курсу наближення законодавства України до законодавства ЄС через транспонування норм законодавства Європейського Союзу в національне законодавство.

Список використаних джерел

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

2. Про охорону праці. Закон України від 10.12.1971 р. № 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

3. Проект Закону про безпеку та здоров'я працівників на роботі. Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/bills/proekt-zakonu-pro-bezpeku-ta-zdorovya-pratsivnikiv-na-roboti>.

УДК: 349.22

orcid.org/0000-0002-9167-4072

ВИПЛАТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Колєсник Тетяна Володимирівна,

завідувач кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення Донецького державного університету внутрішніх справ доктор юридичних наук, професор, e-mail: t.v.kolesnik23@gmail.com

Із початком повномасштабної військової агресії РФ проти України ворожій атаці піддався соціально-економічний устрій України, значних руйнувань та пошкоджень завдано інфраструктурним об'єктам, підприємствам, установам, будівлям суспільно-соціального призначення. Частина підприємств, які опинилися в епіцентрі бойових дій, повністю зруйновані, та попри всі складні виклики, економіка країни не зупинилася. З урахуванням сьогоднішніх реалій кожен працівник, який самовіддано працює має право отримати заробітну плату, яка наразі для більшості населення втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» – заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Дана норма закріплює обов'язок роботодавця і в умовах воєнного стану своєчасно виплачувати заробітну плату [1]. Слід зауважити, що цією ж статтею законодавець закріпив і норму яка передбачає,

що роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Єдиним належним та достатнім документом, що підтверджує настання обставин непереборної сили (форс-мажору), що мали місце на території проведення антитерористичної операції, як підстави для звільнення від відповідальності за невиконання (неналежного виконання) зобов'язань, є сертифікат Торгово-промислової палати України [2]. Утім, звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці безумовно не звільняє роботодавця від обов'язку виплатити заробітної плати відповідно до умов трудового договору. Отже, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові заробітну плату за виконану роботу.

У разі порушення норм чинного законодавства до роботодавця можуть бути застосовані штрафні санкції. Для розрахунку суми штрафу застосовується розмір мінімальної зарплати, встановлений на момент виявлення порушення. Відповідно до ст. 95 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [3,4]. Таким чином з 1 січня 2024 року штраф розраховується від 7100 гривень, а з 1 квітня 2024 – від 8000 гривень з урахуванням розміру мінімальної заробітної плати відповідно до ст.8 Закону України «Про Державний бюджет на 2024 рік» [5].

Відповідно до ст. 265 КЗпП України посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення. У випадку недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

Згідно правового висновку, який викладено у постанові судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 18 січня 2017 року у справі № 6-2912цс16, всі суми (заробітна плата, компенсація за невикористану відпустку, оплата за час тимчасової непрацездатності тощо), належні до сплати працівникові, мають бути виплачені у день звільнення цього працівника. Закон прямо покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать. Отже, за порушення встановлених строків виплати

заробітної плати та інших виплат, передбачених законодавством про працю, працівникам більше ніж за один місяць і виплату грошових коштів не в повному обсязі роботодавець несе відповідальність відповідно до абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП України.

Принагідно зазначити, що 19.07.2023р. у Верховній раді України було зареєстровано проєкт Закону № 9510 «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця», який було включено до порядку денного 9 сесія ІХ скликання Верховної ради України 06.02.2024 р. [6]. Цей проєкт передбачає внесення змін до норм чинного законодавства які мають, стимулювати роботодавця до забезпечення конституційних прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Запропоновано доповнити КЗпП України ст. 115⁻¹ «Додатковий захист права працівника на своєчасне отримання заробітної плати» такого змісту: у разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 15 календарних днів після закінчення місяця, за який здійснюється виплата, працівник має право тимчасово припинити виконання роботи на весь період затримки, попередивши про свої дії роботодавця не пізніше ніж за два дні. В цьому разі працівник звільняється від обов'язку виконувати свої трудові обов'язки та має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці.

Безумовно, зазначені зміни заслуговують на увагу, проте виникає дискусійне питання про доцільність змінювати строки які визначені у ст. 256 КЗпП України, Законі України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати та проєкті Закону № 9510, що стосуються виплати штрафу роботодавцем за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникові адже вони пов'язані з одним і тим же правопорушенням з боку роботодавця. При цьому слід зауважити, що сьогодні питання заборгованості оплати праці у більшості випадків пов'язане з призупиненням роботи підприємств, установ, організацій або їх релокацією з території бойових дій. З моменту повномасштабного вторгнення РФ за офіційними даними Мінекономіки в рамках програми релокації у більш безпечні регіони переїхало майже 840 підприємств з них 667 зберегли виробництво та продовжили свою діяльність на більш безпечних територіях. Таким чином зменшення строків не вирішить проблемне питання оскільки, запровадження додаткових компенсаційних виплат працівникам без створення економічних стимулів для зростання виробництва в умовах воєнного стану може, навпаки, призвести до збільшення заборгованості з заробітної плати, що в свою чергу погіршити фінансове становища роботодавців.

Резюмуючи викладене слід зазначити, що окреслені проблеми є лише частиною викликів, які постали перед працівниками та роботодавцями при реалізації конституційних гарантій в умовах воєнного стану. Отже, з метою дотримання конституційного права працівників на своєчасне отримання заробітної плати та недопущення зниження життєвого рівня населення необхідно

об'єднати зусилля державних органів влади, роботодавців та профспілок з метою вироблення єдиного механізму дій спрямованого на попередження заборгованості із виплати заробітної плати та створення умов для відновлення платоспроможності підприємств-боржників. У найскладніший для країни час кожен роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для виплати працівникам усіх сум невикраченої своєчасно заробітної плати.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану Закон України від 15.03.2022. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>(дата звернення: 17.03.2023).
2. Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції : Закону України від 02.09.2014 р. № 1669-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-18#Text>
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80Text> (дата звернення: 17.03.2023).
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 17.03.2023).
5. Про Державний бюджет України на 2024 рік: Закон України від 09.11.2023. № 3460-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text> (дата звернення: 17.03.2023).
6. Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця: Проект Закону від 19.07.2023 № 9510 URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/24f3daaa-cabe-4eba-aadd-9d8483e7e272> (дата звернення: 17.03.2023).

УДК 349.2

orcid.org/0000-0002-8244-3563

ПРАВОВИЙ НАРИС ДО КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ ЄДНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Костюченко Олена Євгенівна,

професор кафедри цивільного права та процесу

Державного податкового університету,

доктор юридичних наук, професор, e-mail: A09111975@i.ua

В умовах повномасштабного вторгнення росії в Україну перед суспільством виникає низка проблем, що пов'язані з виживанням держави та збереженням потенціалу для подальшого її розвитку. Серед сучасних викликів неостаннє місце займають демографічні проблеми, що прямо пов'язані зі здатністю громадян заробляти собі на життя працею у працездатному віці та здатністю забезпечити себе у старості, реалізувавши свої здібності до праці. Значна кількість громадян, рятуючи своє життя та життя своїх дітей та батьків,