

УДК 349.2

**Ірина Лагутіна,***докт. юрид. наук, доцент, професор,  
завідувач кафедри трудового права і права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## ПРИПИНЕННЯ ВИКОНАННЯ РОБОТИ ПРАЦІВНИКОМ У РАЗІ ЗАТРИМКИ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК НЕЮРИСДИКЦІЙНА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

*У статті дається характеристика способів самозахисту працівником своїх трудових прав. Зазначається, що права й обов'язки працівника та роботодавця під час здійснення самозахисту трудових прав мають кореспондуючий характер. Працівник має право використовувати не заборонені законом способи самозахисту. Цьому праву кореспондує обов'язок роботодавця не перешкоджати працівнику в здійсненні самозахисту трудових прав. Під час використання самозахисту першочергову оцінку правомірності дії працівника дає власник або уповноважений ним орган. Підкреслюється необхідність ратифікації III частини Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця».*

**Ключові слова:** захист прав, форми захисту трудових прав працівників, органи нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, самозахист працівниками своїх трудових прав.

**Постановка проблеми.** 29 жовтня 2018 р. на сайті Міністерства соціальної політики було оприлюднено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця» [1], який було розроблено Директоратом норм і стандартів гідної праці Міністерства соціальної політики.

За даними Державної служби статистики України, станом на 1 листопада 2018 р. заборгованість із виплати заробітної плати становить 2 мільярди 884 мільйони гривень [2].

Із метою привернення громадської уваги до фактів несвоєчасної виплати заробітної плати та вжиття заходів із погашення заборгованості на офіційному сайті Державної служби України з питань праці щотижня оновлюється Реєстр підприємств, установ, організацій, які мають перед працівниками, у тому числі й звільненими, заборгованість із заробітної плати.

Зазначеним законопроектом передбачається запровадити посилення захисту прав працівників у разі порушення строків виплати заробітної плати шляхом зобов'язання роботодавця сплатити працівнику пеню в розмірі облікової ставки Нацбанку України за кожний день затримки понад 15 днів; шляхом надання права працівнику тимчасово припинити виконання роботи в разі затрим-

ки виплати заробітної плати, належної працівникові, на термін більше 15 днів; шляхом виплати працівнику компенсації в розмірі трьох середньомісячних заробітних плат (за останні 12 місяців) у разі порушення справи про банкрутство роботодавця чи припинення трудового договору в разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи.

Отже, пропонується запровадити один із найважливіших способів самозахисту працівником своїх трудових прав.

Теоретичні основи концепції самозахисту працівниками трудових прав отримали розвиток у працях таких відомих учених, як В.М. Андріїв, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, В.М. Гессен, Л.Я. Гінцбург, С.Ю. Головіна, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, Т.А. Коляда, Р.З. Лівшиць, П. Майєр, Т.І. Маркіна, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко й ін.

**Метою статті** є дослідження неюрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів працівників – самозахисту працівниками своїх трудових прав, характеристика його способів.

**Виклад основного матеріалу.** Самозахист – це правове явище, притаманне різним галузям як публічного, так і приватного права.

Найбільш широко самозахист застосовується в цивільному праві (утримання речі, дострокове розірвання договору й ін.) і в кримінальному праві (необхідна оборона). Інститут самозахисту став предметом серйозних наукових досліджень, передусім представниками науки цивільного права. Цей інститут передбачений законодавством інших країн.

Дослідження інституту самозахисту трудових прав доцільно здійснювати в напрямі пошуку відповідей на такі запитання: самозахист трудових прав є формою чи способом захисту; визначення поняття самозахисту трудових прав; визначення галузевих ознак самозахисту трудових прав і його відмінностей від інших форм захисту.

Самозахист повинен бути визнаний формою захисту суб'єктивних прав та інтересів. Ураховуючи те, що захист порушених прав самостійно вповноваженою особою, яка захищаючи належне їй право, установлює фактичні обставини, застосовує норми матеріального права, визначає спосіб захисту від посягань і приймає конкретне рішення, яке сама й утілює, цілком логічно уявити самозахист як форму захисту суб'єктивних прав.

Самозахист є специфічним, правомірність його меж суворо не окреслена, він оперативний у здійсненні (як у застосуванні, так і у відмові від подальшого застосування), має спрощений механізм захисту, у нього відсутня обов'язкова процедура (за винятком випадків, передбачених у законі), що потребує його виділення із загальної низки форм захисту.

Специфіка самозахисту як форми захисту трудових прав виявляється також у тому, що в самозахисті відсутня стадія виконання, яка притаманна більшості випадків захисту трудових прав.

Таким чином, самозахист трудових прав – це форма їх захисту, що допускається тоді, коли працівник має можливість правомірно вплинути на роботодавця, не звертаючись за допомогою до судових чи інших компетентних органів. Самозахист трудових прав слід вважати неюрисдикційною формою їх захисту.

Неюрисдикційна форма захисту, на відміну від юрисдикційної форми, яка є діяльністю вповноважених державою органів із захисту порушених прав чи оспорюваних суб'єктивних прав, охоплює собою дії працівників із захисту трудових прав і законних інтересів, які здійснюються ними самостійно, не звертаючись за допомогою до державних та інших компетентних органів (органів із розгляду індивідуальних трудових спорів, органів із нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю).

Характерними галузевими ознаками самозахисту трудових прав є такі: 1) самозахист здійснюється, коли порушення суб'єктивних трудових прав уже відбулося чи продовжується; 2) самозахист здійснюється силами самої вповноваженої особи (потерпілого – суб'єкта, права якого порушені (працівника)); 3) участь у здійсненні самозахисту трудових прав беруть виключно сторони трудового договору; 4) самозахист здійснюється у формі дії (бездіяльності); 5) стороні трудового договору повідомляється про дійсне чи можливе порушення трудових прав, яке нею було допущено; 6) можливість захищати свої трудові права та свободи не забороненими законом способами самозахисту; 7) метою застосування способів самозахисту є забезпечення недоторканності права, припинення порушення та ліквідація його наслідків; 8) можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право.

Слід відмітити, що можливість реалізації права на самозахист не обмежена тільки часом до подачі позову до суду чи скарги до інших компетентних органів. Застосування способів самозахисту трудових прав можливе, коли не виконується судове рішення. Узагалі право на захист особа здійснює на свій розсуд, але неприпустимим є самозахист прав після завершення порушення, тому що такі дії будуть виходити за межі, які допускаються законом, і будуть вважатися самоуправством уже з боку особи, яка реалізує право на самозахист. Якщо реалізація права на самозахист являє собою правомірне протистояння посяганню, то самоуправство – це егоїстичне ігнорування законних шляхів захисту прав та інтересів громадян, тобто воно означає самовільне, із порушенням установленого законом порядку, здійснення свого дійсного чи можливого права. Необхідно пам'ятати, що свобода однієї особи закінчується тоді, коли починається свобода іншої, тобто будь-яке право має здійснюватися без порушення прав інших осіб, воно не може мати безмежне застосування. Тому воно потребує окреслення певних правових меж.

Вибір способу самозахисту залежить від характеру правопорушення. Як правило, законодавством установлюється конкретний спосіб самозахисту без звернення за допомогою до державних чи інших компетентних органів на випадок скоєння певного правопорушення. Водночас неможливо врахувати та передбачити в законодавстві порушення прав, які можуть бути скоєні, і всі способи самозахисту. Тому найчастіше законодавець надає вповноваженій особі можливість самостійно обирати спосіб самозахисту, встанов-

люючи при цьому вимоги, яких вона повинна дотримуватися. Таким чином, перелік способів самозахисту не може бути обмеженим, як неможливо передбачити законом усі можливі способи самозахисту. Отже, правильно, на нашу думку, говорити про застосування способів захисту, не заборонених законом, ніж способів, передбачених законом.

Права й обов'язки працівника та роботодавця під час здійснення самозахисту трудових прав мають кореспондуючий характер. Як уже відзначалося, працівник має право використовувати не заборонені законом способи самозахисту. Цьому праву кореспондує обов'язок роботодавця не перешкоджати працівникові в здійсненні ним самозахисту трудових прав. Роботодавець не може притягнути до дисциплінарної, матеріальної відповідальності працівника, який здійснює своє право на самозахист (так, звільнення в цей період незаконне, тому що працівник відсутній на роботі з поважних причин, інакше в роботодавця виникає обов'язок із поновлення працівника на попередній роботі, оплати часу вимушеного прогулу). Переслідування працівника за використання ним передбачених законодавством способів самозахисту може ще виражатися, наприклад, у переведенні на низькооплачувану роботу чи іншу роботу без згоди працівника, у позбавленні премії й інших пільг, передбачених законодавством і локальними правовими актами. Це переслідування є порушенням трудового законодавства, за скоєння якого роботодавець може бути притягнутий до адміністративної відповідальності.

Під час використання самозахисту першочергову оцінку правомірності дій працівника дає роботодавець. Однак роботодавець не вповноважений давати цим діям правову оцінку, він може оскаржити дії працівника в судовому порядку. Під час розгляду позовної заяви роботодавця суд перевіряє законність обраного працівником способу самозахисту. Суд може визнати такий спосіб противоправним, наприклад, якщо працівник учинив за місцем роботи розкрадання майна роботодавця, установлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення, із метою відшкодування заподіяної роботодавцем шкоди. Отже, спосіб самозахисту працівником своїх прав може бути визнаний незаконним, якщо він заборонений законодавством шляхом установлення кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності.

Застосований працівником спосіб самозахисту може бути визнаний у судовому порядку необґрунтованим за заявою робо-

тодавця. Зокрема, невихід працівника на роботу у зв'язку з невилплатою заробітної плати, який спричинив заподіяння шкоди, що перевищує суму заборгованості перед працівником, може бути визнаний відповідним способом порівняно з порушенням, яке вчинив роботодавець, або самостійне використання працівником відпустки, тривалість якої перевищила належну йому відпустку відповідно до законодавства.

Дії із самозахисту трудових прав повинні починатися після повідомлення стороною трудового договору про намір їх здійснити для усунення дійсного чи можливого порушення трудових прав.

Тривалість призупинення виконання трудових обов'язків у порядку самозахисту не обмежується й визначається часом, необхідним для поновлення порушених прав працівника. Одразу ж після виплати заробітної плати, видання наказу про поновлення на попередній роботі, видачі засобів індивідуального й колективного захисту й т. ін. працівник зобов'язаний приступити до роботи.

Роботодавець має право вимагати припинення самозахисту трудових прав працівником після набуття законної сили рішенням компетентного органу про визнання його дій незаконними і (чи) необґрунтованими. Однак у цьому разі працівник не позбавлений права використати інші способи самозахисту порушеного права.

Під час здійснення працівником самозахисту своїх трудових прав роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження всіх передбачених нормативно-правовими актами прав працівників (місця роботи, середньої заробітної плати й т. д.).

Припинення роботи з метою захисту трудових прав не припиняє трудові правовідносини й не обмежує права працівника.

Згідно із Законом України від 19 жовтня 2000 р. «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» у випадках порушень установлених строків виплати заробітної плати працівнику надається право на компенсацію. Компенсація проводиться в разі затримки на один і більше календарних місяців, її сума обчислюється лише шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невилплати доходу. Але такий механізм захисту прав працівників під час затримки виплати заробітної плати не є ефективним.

Відповідно до ст. 265 Кодексу законів про працю України 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, за виплату їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, установленної законом на момент виявлення порушення.

На підставі акта інспекційного відвідування, у ході якого виявлене порушення законодавства про працю посадовими особами відповідного Управління Державної служби України з питань праці, до фізичної особи – підприємця чи юридичної особи можуть застосовуватися фінансові санкції за порушення термінів виплати заробітної плати працівникам, інших виплат більш ніж за один місяць або виплату їх не в повному обсязі (11 169 грн).

Підставами для проведення інспекційних відвідувань є звернення працівника про порушення його трудових прав або особи, яка працювала (працює) без оформлення трудових відносин; рішення суду, повідомлення правоохоронних органів; повідомлення державних органів (Державної служби статистики України, Державної фіскальної служби України, Пенсійного фонду України, контролюючих органів) і професійних спілок.

Окрім того, відповідно до статті 265 Кодексу законів про працю України за порушення строків виплати заробітної плати посадовими особами Держпраці винесено 955 постанов про накладення фінансових санкцій у сумі 10,5 млн гривень (станом на початок серпня 2018 р.) [3].

### Висновки

Прийняття Закону відповідатиме частині III Конвенції Міжнародної організації праці № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця». Ще у 2005 р. Україна ратифікувала II частину цієї Конвенції Міжнародної організації праці [4], яка встановлює привілеї для працівника і де в ст. 5 зазначено, що в разі неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривільованим кредиторам може бути виплачена їхня частка. Ратифікувавши частину II Конвенції МОП № 173, держава гарантувала працівникам захист за допомогою привілею.

Слід урахувувати, що найбільш незахищеними залишаються працівники збанкрутих і ліквідованих підприємств, незважаючи на те, що законодавством передбачений захист прав працівників підприємств-банкрутів. Проте практичний досвід використання цього інструмента в Україні засвідчив його недосконалість у разі недостатності ліквідаційного майна банкрута, більша частина зазначених боргів визнається погашеною без фактичної їх виплати працівникам відповідно до ч. 5 ст. 45 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [5].

Таким чином, самозахист трудових прав є неюрисдикційною формою захисту трудових прав, що допускається тоді, коли потерпілий має можливість правомірного впливу на порушника, не звертаючись за допомогою до компетентних органів. Працівник має право використовувати не заборонені законом способи самозахисту. Цьому праву кореспондує обов'язок роботодавця не перешкоджати в здійсненні працівниками самозахисту трудових прав.

### Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/363/>.
2. Стан виплати заробітної плати на 1 листопада 2018 р. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. За результатами контрольних заходів Держпраці підприємства-боржники погасили понад 438 мільйонів гривень заборгованості із виплати заробітної плати. Сайт Державної служби України з питань праці. URL: <http://dsp.gov.ua/za-rezultatamy-kontrolnykh-zakhodiv-derzhpratsi-pidpriemstva-borzhnyky-pohasyly-ponad-438-millioniv-hryven-zaborhovanosti-iz-vyplaty-zarobitnoi-platy/>.
4. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19 жовтня 2005 р. № 2996-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 2 / 2–3. Ст. 39.
5. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця». Сайт Міністерства соціальної політики. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/363/>.

В статті дається характеристика способів самозахисти робітником своїх трудових прав. Отзначається, що права і обов'язності робітника і роботодавця при здійсненні самозахисти трудових прав мають кореспондуючий характер. Робітник має право використовувати не заборонені законом способи самозахисти. Цьому праву кореспондує обов'язність роботодавця не перешкодити в здійсненні робітниками самозахисти трудових прав. При використанні самозахисти первоочередною оцінку правомірності дій робітника дає власник або уповноважений ім орган. Підкреслюється необхідність ратифікації III частини Конвенції МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя».

**Ключевые слова:** защита прав, формы защиты трудовых прав работников, органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, самозащита работниками своих трудовых прав.

*The article describes the ways of self-defense by the employee of his labour rights. It is noted that the rights and obligations of an employee and employer in the implementation of self-defense of labour rights has an affirmative character. An employee has the right to use non-prohibited methods of self-defense. This right corresponds to the employer's duty not to interfere with the implementation of their self-defense labour rights. When using self-defense, the owner or the body authorized by him gives priority to the assessment of the legality of an employee's actions. Emphasizes the need to ratify Part III of the ILO Convention No. 173 «On Protection of Employee Claims in the Case of Employer Insolvency».*

**Key words:** protection of rights, forms of protection of labour rights of employees, supervisory bodies and control over observance of labour legislation, self-defense by employees of their labour rights.

