

Право працівника на оплату праці та його захист

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Власник при укладенні трудового договору зобов'язаний повідомити працівнику всі умови оплати праці, її розміри, порядок і терміни виплати.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших причин, передбачених чинним законодавством, які мали місце з вини працівника.

Забороняється дискримінація в оплаті праці, зниження її розміру залежно від походження, соціального, майнового стану, політичних, релігійних переконань, членства у профспілці, місця проживання та інших причин, встановлених у законі.

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку погіршувати становище працівника в оплаті праці порівняно з умовами, передбаченими законодавством, угодами, колективними договорами.

Забороняється будь-яким способом обмежувати права працівника вільно розпоряджатися своєю зарплатою. Тому не допускаються випадки отримання зарплати, належної працівнику, членами його сім'ї, іншими особами без спеціально оформленої довіреності. Закон забороняє відрахування із зарплати, метою яких є пряма чи непряма сплата власнику чи будь-якому посередникові за одержання або збереження місця роботи.

Відрахування із зарплати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законом. Зокрема, згідно із ст. 127 КЗпП за наказом (розпорядженням) власника можуть бути проведені відрахування для:

- 1) повернення авансу, виданого в рахунок зарплати або для службового відрядження;
- 2) для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок;
- 3) для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості;
- 4) на господарські потреби.

В усіх вказаних випадках відрахування можуть провадитися, якщо працівник не оспорує підставу і розмір відрахування. Іншими словами, необхідно отримати згоду працівника на таке відрахування. Якщо згода отримана, наказ видається не пізніше за один місяць від дня закінчення терміну, встановленого для повернення авансу або від дня виплати неправильно обчисленої суми.

Відрахування із зарплати також можуть провадитися у випадку звільнення працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже використав щорічну відпустку, за невідроблені дні відпустки. При цьому потрібно пам'ятати, що закон не дозволяє провадити такі відрахування при звільненні за підставами, не пов'язаними із звільненням за власним бажанням. Це - підстави звільнення з ініціативи власника без здійснення винних дій з боку працівника, а також в інших випадках, передбачених законом. Зокрема за пунктами 3, 5, 6 ст. 36 і пунктами 1, 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП, а також у випадках направлення на навчання, переходу на пенсію, смерті працівника (ст. 127 КЗпП, ст. 22 Закону України "Про відпустки").

У випадку завдання працівником майнової шкоди підприємству, з яким він перебуває в трудових відносинах, також провадяться відрахування із зарплати працівника для відшкодування шкоди в розмірі, що не перевищує середньомісячний заробіток працівника. При кожній виплаті зарплати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20%, а у випадках, окремо передбачених законодавством, - 50% зарплати, яка належить до виплати працівникові. Однак ці обмеження не поширюються на відрахування із зарплати при відбуванні покарання у виді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей (ст. 128 КЗпП, ст. 26 Закону України "Про оплату праці"). З останнім положенням не можна погодитися, воно фактично позбавляє працівника в таких випадках

коштів для існування, оскільки необмежені стягнення позбавляють працівника усіх доходів, не забезпечується відновлююча функція зарплати. Слід врахувати положення Закону України "Про виконавче провадження про обмеження розміру відрахувань із заробітної плати" від 21 квітня 1999 р. Згідно із ст. 70 Закону обмеження загального розміру усіх відрахувань при кожній виплаті заробітної плати не більш 50% заробітної плати не поширюється на відрахування при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей, у цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70%. Видається, що крайньою межею всіх стягнень повинна бути половина заробітку.

У законодавстві передбачений механізм захисту зарплати в умовах стихії ринкових цін. Законом України "Про внесення змін до Закону УРСР "Про індексацію грошових доходів населення " від 25 квітня 1997 р. (Відомості Верховної Ради України. - 1998. - №2. - Ст. 2) встановлені правила проведення індексації зарплати.

Індексація - це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами механізм підвищення грошових доходів громадян, який дає можливість частково або повністю відшкодувати їм дорожчання споживчих товарів і послуг. Для індексації використовується індекс споживчих цін і тарифів, який обчислюється на основі статистичних спостережень за зменшенням цін в роздрібній торгівлі, на ринках, і не пізніше 10 числа місяця, наступного за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях.

Індексація провадиться, якщо індекс споживчих цін перевищив 105% (величина порога інфляції). Базою для обчислення індексу споживчих цін є січень 1998 р.

Індексації підлягають грошові доходи, які одержують громадяни в гривнях на території України і не мають разового характеру: пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсій, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, щомісячної державної грошової допомоги та компенсаційних виплат); соціальна допомога (сім'ям з дітьми, з безробіття, тимчасової непрацездатності тощо); стипендії; оплата праці (грошове забезпечення); суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника; грошова компенсація при поновленні на роботі; інші виплати, якщо відповідно до законодавства вони провадяться із середньої зарплати. Не підлягають індексації: доходи громадян від здачі майна в оренду, від акцій та інших цінних паперів, від ведення селянського (фермерського) і особистого підсобного господарства, від підприємницької діяльності, яка є для громадян джерелом грошових доходів від власності, якщо інше не передбачене законодавством України; грошові доходи громадян, що мають цільовий і разовий характер (одноразова допомога при народженні дитини, допомога на поховання, матеріальна допомога, одноразова допомога при виході на пенсію, винагорода за підсумками роботи за рік, суми соціальних пільг, наданих підприємствами та ін.).

Законом встановлено, що індексації підлягають грошові доходи громадян в межах трикратної величини вартості межі малозабезпеченості. При цьому частина доходу, що не перевищує вартісну величину межі малозабезпеченості, індексується повністю. Дохід у частині, яка більша одного розміру вартісної величини межі малозабезпеченості, але не перевищує подвійну величину вартості межі малозабезпеченості, індексується в розмірі 80%. Дохід у частині, яка більша подвійного розміру вартісної величини межі малозабезпеченості, але не більша трикратної величини вартісної величини межі малозабезпеченості, індексується в розмірі 70%. Частина грошового доходу, що перевищує трикратну величину вартості межі малозабезпеченості, індексації не підлягає. Постановою Кабінету Міністрів України №663 від 7 травня 1998 р. затверджений Порядок проведення індексації грошових доходів громадян, який конкретизує норми Закону (Офіційний вісник України. - 1998. - №19. - Ст. 704).

Однак постановою Кабінету Міністрів України №2034 від 21 грудня 1998 р. внесені істотні зміни в порядок індексації. Головним нововведенням є положення, згідно з яким індексації підлягають грошові доходи громадян, які не перевищують величину вартості межі малозабезпеченості. При цьому грошовий дохід громадянина разом із сумою індексації не повинен перевищувати вартісної величини межі малозабезпеченості (п. 1 постанови Кабінету Міністрів України від 21 грудня 1998 р. №2034 "Про індексацію грошових доходів громадян" // Праця і зарплата. - 1999. - №1).

Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат добутку доходу, що підлягає індексації, та величини приросту індексу споживчих цін, зменшеного на величину порога індексації та поділеного на 100%. Для здійснення індексації грошових доходів громадян застосовується індекс споживчих цін, зменшений на величину порога індексації (п. 5 Порядку проведення індексації грошових доходів громадян в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 грудня 1998 р. №2034).

Таким чином, постановою Кабінету Міністрів України фактично введений новий порядок індексації, який суперечить Закону України. Зменшений обсяг грошових коштів, що належать індексації. Як сказано в постанові №2034, таке рішення прийняте з урахуванням обмежених можливостей бюджетів всіх рівнів. Однак Закон має вищу юридичну силу порівняно з постановою Кабінету Міністрів України. Вирішення проблеми індексації у такий спосіб є незаконним. Тому постановою Верховної Ради України від 16 червня 1999 р. №747 "Про порушення Кабінетом Міністрів України законодавства в ході проведення індексації грошових доходів населення" запропоновано Прем'єр-міністру України скасувати постанову Кабінету Міністрів України від 21 грудня 1998 р. №2034 "Про індексацію грошових доходів населення", яка не відповідає ст. 5 Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

Зарплата на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата зарплати у формі боргових розписок і зобов'язань або у будь-якій іншій формі забороняється. Зарплата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Як виняток, колективним договором може передбачатися часткова виплата зарплати натурою (за цінами, не нижчими за собівартість) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата є звичайною або бажаною для працівників. Кабінет Міністрів України своєю постановою №244 від 3 квітня 1993 р. затвердив перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою (ЗП України. - 1993. - №9. - Ст.183).

При кожній виплаті заробітної плати власник повинен повідомити працівнику дані про оплату праці:

- загальну суму заробітної плати з розшифровкою по видах виплат;
- розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- суму заробітної плати, належної до виплати.

Власник повинен забезпечити виплату зарплати регулярно в робочі дні, в терміни, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів у місяць, з проміжком у 16 календарних днів.

У тих випадках, коли день виплати зарплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, зарплата виплачується напередодні. Зарплата виплачується за місцем роботи. За письмовою заявою працівника виплата зарплати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника.

Працівники мають право на компенсацію зарплати у зв'язку із затримкою термінів її виплати. Постановою Кабінету Міністрів України №1427 від 20 грудня 1997 р. затверджено Положення про порядок компенсації працівникам частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (Офіційний вісник України. - 1997. - №52. - С. 50; зміни і доп.: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 квітня 1999р. №692 // Праця і зарплата. - 1999. - №10. - С. 10).

Дія названого Положення поширюється на підприємства, установи й організації всіх форм власності та форм господарювання і застосовується в усіх випадках порушення термінів виплати зарплати, в тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу. Компенсація проводиться за наявності двох умов: затримки виплати зарплати на один і більше календарних місяців і зростання індексу споживчих цін за період затримки більш ніж на 1%. Індеси споживчих цін для розрахунку коефіцієнта приросту споживчих цін щомісячно публікуються Держкомстатом з наростаючим підсумком з початку того року, в якому виникла заборгованість із виплати зарплати, що підлягає компенсації. Якщо виплата заборгованості з заробітної плати провадиться до опублікування Держкомстатом індексу споживчих цін за останній місяць перед виплатою суми заборгованості, під час розрахунку суми компенсації на період до опублікування зазначеного індексу споживчих цін за згодою працівника для розрахунків

застосовується індекс споживчих цін за попередній місяць. Сума компенсації обчислюється множенням суми нарахованої, але не виплаченої зарплати за відповідний місяць (після утримання податків і платежів), на коефіцієнт зростання споживчих цін. У разі затримки зарплати за декілька місяців сума компенсації визначається за кожний місяць окремо і підсумовується.

Верховна Рада України ухвалила в першому читанні законопроект про внесення змін до Закону "Про оплату праці" щодо компенсації витрат, пов'язаних із порушенням термінів виплати заробітної плати.

Законопроектом передбачено новий порядок компенсації з розрахунку 1% несплаченої суми боргу за кожний день її затримки, але не більше як 100% загальної суми боргу за кожний місяць затримки (Праця і зарплата. - 1999. - №26. - Жовтень). Проте Закон ще не опубліковано, отже, діє порядок, встановлений чинним законодавством.

Своєчасно не отримана з вини працівника зарплата компенсації не підлягає.

Власник не має права не провести компенсацію, посилаючись на важке фінансове становище підприємства, а також передбачати в колективному договорі подібні норми. Відмова власника у виплаті компенсації може бути оскаржена в судовому порядку як самим працівником, так і уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Відповідно до ст. 36 Закону України "Про оплату праці" за порушення законодавства про оплату праці винні посадові особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної відповідальності. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №542 від 9 червня 1997 р. за невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати зарплати працівникам, недотримання графіка погашення заборгованості з зарплати керівник державного підприємства може бути звільнений з посади з достроковим розірванням контракту.

Кодексом України про адміністративні правопорушення за порушення вимог законодавства про працю передбачена адміністративна відповідальність посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, яким надано право прийняття на роботу, громадян-власників підприємств чи уповноважених ними осіб у вигляді штрафу від 5 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41 КпАП).

Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки, або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді штрафу від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41-2 КпАП). За грубе порушення законодавства про працю відповідно до ст. 133 КК України посадові особи притягуються до кримінальної відповідальності - виправні роботи на строк до 1 року або позбавлення права займати певні посади на строк до 3 років.

При звільненні працівника виплата всіх сум, які належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення. Якщо працівник не працював у день звільнення, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення працівником вимоги про розрахунок. При виникненні спору в усякому випадку має бути виплачена не оспорювана частина зарплати.

Згідно зі ст. 117 КЗпП власник підприємства повинен виплатити звільненому працівникові його середній заробіток за весь час затримки зарплати з вини власника по день фактичного розрахунку. У випадку, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір заборгованості зменшується на суму зарплати, одержаної за новим місцем роботи.

Головний державний інспектор

І.Заєць