

Кныш С.В. Правовая конструкция (модель) реадмиссии лиц как международно-правового явления.

Рассматривается правовая конструкция (модель) реадмиссии лиц как явление международно-правового характера, ее соответствие требованиям международных стандартов в отрасли прав человека и основных свобод, а также особенности применения в практике высокоразвитых стран. Основное внимание сосредоточено на анализе реадмиссии лиц как особого вида реституции в международном праве в вопросах обращения с нелегальными мигрантами.

Ключевые слова: миграция, нелегалы, свобода передвижения, минимальные стандарты, преступление, международное право, ответственность, реституция.

Knysh S.V. Legal constitution (model) of persons' readmisia as an international-legal phenomenon.

The article examines the legal construction (model) of persons' readmisia as a phenomenon of an international-legal character, its conforming to the requirements of international standards in industry of human rights and basic freedoms and features of application in practice of the highly developed countries. Basic attention is concentrated on the analysis of persons' readmisia as the special type of restitution in an international law on behaving with illegal immigrants.

Key words: migration, freedom of movement, minimum standards, crime, international law, responsibility, restitucia.

Стаття надійшла 20 квітня 2012 р.

УДК 342.734

О.Б. Онишко

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ГРОМАДЯНИНА НА СВОЄЧАСНЕ ОДЕРЖАННЯ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ

Розглядаються питання конституційного права громадянина на своєчасне одержання винагороди за працю. Вказується відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату або невиплату коштів працівнику. Аналізується міжнародний досвід Франції та Польщі щодо покращення умов захисту трудового права громадян в Україні.

Ключові слова: праця, заробітна плата, кримінальна відповідальність, адміністративна відповідальність, порушення трудових прав людини, грошова компенсація.

Постановка проблеми. Ст. 43 Конституції України визначає: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Це відповідає міжнародним стандартам у галузі прав людини, оскільки за часів існування СРСР держава ще й надавала робочі місця у примусовому порядку. Так, статтею 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. закріплено право на працю, на вільний вибір місця роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

Ціна робочої сили в умовах ринкових відносин виражається у заробітній платі, тобто винагороді за працю, яка є найважливішою сферою життєдіяльності людини та провідним чинником матеріального і духовного виробництва, основою економіки загалом. Усі аспекти економічної діяльності так чи інакше пов'язані з працюю, інтересами людей, їх взаємовідносинами, тому без глибоких знань у сфері праці та соціально-трудових відносин неможливо успішно вирішувати проблеми в будь-якій галузі діяльності, на всіх рівнях структури суспільства [8].

Проаналізувавши ряд чинних нормативно-правових актів щодо забезпечення державою права людини на винагороду за свою працю, матимемо повну картину реалізації цього права на території України.

Стан дослідження. Проблема захисту права громадян на своєчасне одержання винагороди за працю неодноразово розглядалася у працях та публікаціях відомих науковців, як класиків економічної теорії: Дж.М. Кейнса, К. Маркса, А. Маршала, В. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, М. Туган-Барановського, так і відомих учених юристів: П.М. Рабіновича, А.М. Колодія, А.Ю. Олійника, М.І. Хавронюка, В.В. Кравченка, М.О. Луняка, В.Ф. Погорілка, О.Ф. Скакун, Ж.М. Пустовіт, Т.М. Заворотченка, П.Ф. Гураля, В.Г. Буткевича, І.В. Бородіна та інших.

Питання захисту заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця розглядаються у працях Б. Кононова, С. Приходько, В. Скобелкіна, В. Степанова, У. Столлера. Висновки вчених та практична сторона досліджень дають змогу вдосконалювати в Україні систему забезпечення своєчасної виплати заробітної плати. Водночас комплексне вирішення цього питання шляхом створення поряд з адміністративними економічними важелів впливу на ситуацію дотепер залишається недостатньо дослідженим і свідчить про актуальність пропонованої роботи.

Визначення основних пріоритетів щодо забезпечення механізмів впливу органів державної влади на реалізацію права громадян на своєчасне одержання винагороди за працю є **метою** цього дослідження.

Виклад основних положень. Кожен найманий працівник, який витрачає певну частку своєї енергії, вмінь і знань, має право на винагороду, основним видом якої є заробітна плата. Заробітна плата – це плата, яку одержує власник робочої сили за свою працю, її якість і кількість, або ціна, що платить підприємець працівникові за використання його робочої сили. Вона визначається особистим трудовим внеском працівника, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства (установи, організації) і регулюється податками. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці [5, с. 47–50].

Серед різних груп працівників існує диференціація заробітної плати за здібностями та рівнем освіти, видами робіт, уподобаннями, а також залежно від конкуренції на ринку праці.

Слід розрізняти заробітну плату основну та додаткову. Основна зарплата визначається посадовим окладом, відрядними розцінками, тарифними ставками, а також доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Величина додаткової заробітної плати зумовлена підсумками діяльності підприємства (фірми). Преміювання, винагороди, заохочувальні виплати, доплати у розмірах, що перевищують встановлені чинним законодавством, – це форми додаткової зарплати [7].

Почасова форма передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого часу і може бути простою почасовою і почасово-преміальною. Відрядна форма охоплює: пряму відрядну, непряму відрядну, відрядно-прогресивну, відрядно-преміальну й акордну оплату.

Контрактна форма оплати праці є найпоширенішою і ґрунтується на укладенні особливої форми трудового договору між роботодавцем і виконавцем, в якому обумовлюються режим та умови праці, права й обов'язки сторін, рівень оплати праці та ін. Договір може обумовити час перебування виконавця на роботі (почасова оплата праці) або конкретне виконання завдання (відрядна).

Згідно зі ст. 43 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Відповідно до ч. 1 ст. 175 КК злочинною визнається безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності [2].

Ст. 24 Закону України «Про оплату праці» визначає, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, визначені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, який не перевищує шістнадцяти календарних днів [7].

Таким чином, несвоєчасне одержання винагорода за працю порушує суспільні відносини у сфері конституційного права людини на своєчасне, у передбачені законом строки, отримання заробітної плати в повному обсязі. Право на отримання заробітної плати у розмірах і порядку, встановлених законодавством, становить одне з основних трудових прав людини.

Кримінальна заборона порушення вказаного права є цілком до речною, тому що, по-перше, в даному випадку під охороною закону знаходиться найважливіше конституційне право людини. По-друге, кримінальній відповідальності підлягає не всяке порушення виплат, а тільки найнебезпечніше з них – безпідставне. Це така невивплата заробітної плати, коли винна особа і повинна, і має можливість це зробити, однак залишає працівника без засобів до існування. По-третє, ефективність такої заборони підтверджується також статистичними даними. Наприклад, введення в КК РФ в 1999 р. даної норми в час, коли такі порушення стали буденним явищем, було найвпливовішим засобом різкого спаду цих правопорушень, починаючи з 2000 р. [5, с. 82–84]. Аналогічно і в Україні. Найбільш поширеними кримінально-правовими справами, пов'язаними з порушеннями трудових прав людини, є кримінальні справи за ст. 175 КК України.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» від 1995 р. заробітна плата – це винагорода, нарахована, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Ст. 2 цього Закону розкриває структуру заробітної плати. Відповідно до неї заробітна плата складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це 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 – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі

умови праці: доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Чинне законодавство України передбачає як кримінальну, так і адміністративну відповідальність за невикплату заробітної плати. Відмінність злочинної невикплати заробітної плати (ст. 175 КК) від адміністративного делікту (ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення) полягає в зазначених кримінальним законом ознак на умисність такої діяльності, її безпідставність і термін невикплати.

При цьому під невикплатою заробітної плати розуміють як неповну, так і несвоєчасну виплату громадянам зазначених у законі виплат. Згідно зі ст. 24 Закону «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в терміни, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, який не перевищує 16 календарних днів [6].

Безпідставною невикплата заробітної плати вважається за таких обов'язкових умов: 1) наявності законних підстав для виплати заробітної плати (наявність відсутня у випадку несплати частини доходу внаслідок законних відрахувань для покриття збитків, спричинених працівником підприємству); 2) відсутності об'єктивних причин, які зумовили цю невикплату (наприклад, неповне бюджетне фінансування, відсутність необхідних для виплат коштів на рахунках підприємства, установи, організації).

Крім того, особа може бути притягнена до кримінальної відповідальності лише у випадку нездійснення вказаних виплат більше ніж за один місяць. Вказівка закону на певний термін зазначеної невикплати (більше ніж за один місяць) свідчить не лише про те, що невикплата за менший термін не визнається кримінально караною.

Відповідно до ч. 1 ст. 41 КУпАП порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата її не в повному обсязі карається штрафом [3, с. 68].

Отже, безпідставна невикплата одноразових виплат (за винятком тих, що входять до структури заробітної плати), наприклад, громадя-

ниним, який уклав із працівником угоду про виконання певної роботи, може бути лише грубим порушенням угоди про працю і за наявності підстав має кваліфікуватися за відповідною частиною ст. 173 КК. Згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» керівником належить вважати особу, що очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філіал, представництво, відділення тощо) [9].

Керівник підприємства, установи, організації підлягає як адміністративній, так і кримінальній відповідальності. Щоправда, КК вказує ще й на безпідставну не виплату заробітної плати внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших установлених законом виплат (ч. 2 ст. 175 КК).

Нецільовим використанням призначених для виплати коштів визнається їх використання на інші цілі, пов'язані з забезпеченням діяльності підприємства, установи, організації: оплата зобов'язань за укладеними договорами, виконання податкових зобов'язань, придбання сировини, обладнання, транспортних засобів, меблів, іншого майна, оплата ними робіт чи надання послуг. Обов'язково має бути встановлено необхідний причинний зв'язок між діянням та наслідками, тобто те, що не виплата заробітної плати зумовлена нецільовим використанням наданих коштів.

Заслуговує на увагу досвід Франції щодо відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства. Основним законодавчим актом, що регулює соціально-трудові відносини, у Франції є Трудовий кодекс (Code du travail), прийнятий 01.05.2008, який за своєю структурою та змістом являє собою зведення всіх законодавчих і нормативних актів регулювання соціально-трудових відносин у сфері праці і складається з дев'яти книг. Усі відхилення з боку роботодавців від норм чинного Трудового кодексу мають ті чи інші наслідки адміністративного чи матеріального характеру. Так, підлягають штрафу роботодавці, які виплачують заробітну плату, що є нижчою за мінімальний розмір. При цьому штраф накладається стільки разів, скільки є працівників, оплата праці яких здійснюється з порушенням закону. У разі, якщо впродовж року стався повтор такого діяння, до роботодавця застосовуються штрафні санкції і тюремне ув'язнення терміном на один-два місяці.

Враховуючи зазначене, у трудовому законодавстві повинні фіксуватися не тільки норми, що визначають строки виплати за-

робітної плати, але й норми, що визначають конкретну матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником за затримку заробітної плати та надають можливість працівнику отримати грошову компенсацію збитків, понесених ним внаслідок порушення його права на своєчасне отримання заробітної плати.

Так, законами України визначено строки виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику від роботодавця. Наприклад, відповідно до статті 115 Кодексу законів про працю та відповідно до статті 24 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникам у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з трудовим колективом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Згідно зі ст. 115 Кодексу законів про працю та згідно зі ст. 21 Закону України «Про відпустки» заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Крім того, відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» та згідно зі ст. 97 Кодексу законів про працю оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку, всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці [6]. Відповідно до ст. 24 Закону України «Про оплату праці» своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Згідно зі статтею 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» виплата грошової компенсації працівнику в разі порушення роботодавцем строків виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, здійснюється лише у разі затримки зазначених виплат на один і більше календарних місяців. Тобто в разі затримки заробітної плати менше ніж на місяць роботодавець взагалі не зобов'язаний сплачувати працівнику грошову компенсацію за порушення його конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю, що слід вважати прогалиною у законодавстві.

У випадку, коли заробітну плату та інші виплати, що належать працівнику, затримано на один і більше календарних місяців, роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику грошову компенсацію лише у межах індексу інфляції в період невиплати доходу [10].

Однак несвоєчасність виплати заробітної плати негативно впливає на фізичне і психічне здоров'я працівника та членів його родини, змушує працівника докладати значних додаткових зусиль для організації свого життя, призводить до моральних страждань працівника та членів його родини тощо.

Не отримавши вчасно заробітну плату, працівник не має можливості вчасно виконати свої грошові зобов'язання, пов'язані з орендою житла, користуванням житлово-комунальними послугами, навчанням, лікуванням, користуванням банківським кредитом тощо. За прострочення виплати за вищезазначені послуги також росте пеня, але вона неспівмірна з компенсацією за затримку заробітної плати у межах індексу інфляції, зазначеної у чинному Трудовому кодексі України.

Ефективним у цьому напрямку є досвід Польщі. Так, відповідно до ст. 282 Кодексу праці Польщі від 1974 р. працедавець, який не виплатив вчасно заробітну плату працівникові, карається штрафом від 1 до 30 тисяч злотих [11]. Також важливим елементом є те, що працівник має право звернутися у Державну інспекцію праці за захистом свого конституційного права на вчасне одержання винагороди за працю. Відповідно до ст. 10 закону від 13.04.2007 «Про державну інспекцію праці» одним із основних завдань інспекції, поряд з іншими, є нагляд за дотриманням норм щодо забезпечення умов праці, гігієни праці та своєчасної виплати винагороди за працю [12].

Засобом для охорони порушеного права на вчасне отримання винагороди за працю в Польщі є також Суди праці. Як суди першої інстанції, існують організаційні підрозділи районних судів, а друга інстанція – суди праці та соціальних забезпечень при воєводствах [13]. На відміну від судової системи України, суди праці у Польщі виконують основну важливу функцію – гарантують дотримання основних прав і свобод людини, зокрема ефективний, кваліфікований розгляд справ, пов'язаних із трудовими відносинами громадян.

Висновки. Таким чином, систематична несвоєчасна виплата заробітної плати, тобто винагороди за працю, тягне за собою негативні наслідки для громадян, а закріплене у Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом, однак не в повному обсязі. Як зазначено у ст. 41 КпАП України, ст. 175 КК України, ст. 7 ЗУ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» та інших законодавчих актах, керівники підприємств, які здійснюють умисну несвоєчасну виплату заробітної плати, підлягають адміністративній,

кримінальній та матеріальній відповідальності. Це передбачено лише після того, як особа, чие право було порушене, звернеться до суду, оскільки жоден інший державний орган не має своїм завданням розглядати та реагувати на скарги громадян такого роду. Судова процедура є довготривалою, а розслідування і судові процеси, як правило, затягуються на кілька місяців, а подекуди й років. Недоліком є і те, що господар підприємства, установи, організації, який використовує найманих працівників, незадоволених виплатами, створить такі умови для працівника, щоб останній сам відмовився від роботи на даному підприємстві.

У чинному трудовому законодавстві України відсутні норми, які б гарантували працівнику достатній законодавчий захист права на своєчасне одержання винагороди за працю та компенсацію збитків, понесених ним внаслідок порушення цього права.

Аналізуючи досвід Польщі, варто було б створити державний орган при Міністерстві соціальної політики України, який би регулював питання нагляду за дотриманням норм Кодексу законів про працю України, здійснював контроль за легальністю найманої праці та прийом на роботу іноземців, осіб без громадянства, за реальною виплатою заробітної плати, якістю та безпечністю виробленої продукції, вчасну виплату заробітної плати тощо. Такий державний орган повинен бути першою інстанцією, куди працівник міг би поскаржитись у випадку порушення його конституційних прав у сфері трудових правовідносин, зокрема порушення права на вчасне отримання винагороди за працю.

1. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/konst>

2. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.net/beta>

3. Кодекс України про адміністративні правопорушення: науково-практичний коментар / [Р.А. Калужний, А.Т. Комзюк, О.О. Погрібний та ін.]. – К.: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. – 781 с.

4. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / Г.В. Шония. – К., 2009. – 22 с.

5. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: монография / П.Е. Морозов. – М.: Эксмо, 2008. – 324 с.

6. Про оплату праці. Стаття 15. Організація оплати праці на підприємствах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kodeksy.com.ua/pro_oplatu_pratsi/statja-15.

7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.101.kiev.ua/articles/kzot>

8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини / О.А. Грішнова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.ws/10140827/ekonomika/>

9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 р. № 13. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua>

10. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-111. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua>

11. Kodeks pracy. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf

12. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z dnia 21 maja 2007 r.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zzjg-anna.com/pliki/ustawa-o-panstwowej-inspekcji-pracy.pdf>

13. Sąd pracy. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mfiles.pl/pl/index.php>

Онишко О.Б. Конституционное право гражданина на своевременное получение вознаграждения за работу.

Рассматриваются вопросы конституционного права гражданина на своевременное получение вознаграждения за труд. Указывается ответственность работодателя за несвоевременную выплату или невыплату средств работнику. Анализируется международный опыт Франции и Польши по улучшению условий защиты трудового права граждан Украины.

Ключевые слова: работа, заработная плата, уголовная ответственность, административная ответственность, нарушение трудовых прав человека, денежная компенсация.

Onyshko O.B. The constitutional right of citizens to timely payment for work.

The constitutional right of citizens to timely payment for work are examined in the article. The responsibility of employers for late payment or non-payment to the employee are characterized. The international experience of France and Poland in improving the conditions of labour rights protection of citizens in Ukraine is analyzed.

Key words: work, wages, criminal liability, administrative liability, violation of human rights, monetary compensation.

Стаття надійшла 1 лютого 2012 р.