

При оформленні проїзного квитка на поїзти дальнього і місцевого слідування вказівка прізвища пасажирів і номера документа, що засвідчує особу, є обов'язковою. Одноразово при зверненні до залізничної каси можна придбати до 9 квитків (п. 2.2.1 Правил перевезень пасажирів, багажу, вантажобагажу та пошти залізничним транспортом України). При прилучанні з пересадками пасажирів видається проїзний документ на кожну ділянку прилучання поїзда: від станції відправлення пасажирів до станції першої пересадки, від станції першої пересадки до другої і т.п. (п. 2.2.8 Правил).

Варто також знати, що загублені проїзні документи не поновлюються. Зіпсовані проїзні документи (замоклі, розірвані, обгорілі тощо), за якими не можна повністю встановити дані поїздки,

вважаються недійсними і не поновлюються (п.2.2.13 Правил перевезень пасажирів, багажу, вантажобагажу та пошти залізничним транспортом України).

На підставі вказаного, приходимо до наступних висновків:

1. Регулювання відносин, пов'язаних з перевезенням пасажирів та багажу має бути договірним, яке базується на приватних, цивільно-правових засадах;

2. Відносини, пов'язані з перевезенням пасажирів та багажу у сфері забезпечення безпеки здійснення та високого рівня їх надання, екологічної безпеки, захисту справ споживачів, мають регулюватися нормами публічного права, що має на меті охорону публічних інтересів.

УДК: 349. 232



Сметлова М.Л.
доцент, завідувач кафедри господарського права
Гуманітарний Університет "ЗІДМУ"



Брузicka М.П.
магістрант групи МП-225
Гуманітарний Університет "ЗІДМУ"

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТЕРМІВ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Більшу частину свого життя людина присвячує трудовій діяльності. Статтею 43 Конституції України кожному гарантовано право на працю та заробітну плату не нижче від встановленої законом. Право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом.

Але, як свідчить практика, порушення строків виплати заробітної плати сьогодні є найпоширенішим порушенням трудового законодавства України. Так у м. Бердянськ під час проведення перевірок управлінням праці та соціального захисту населення по дотриманню умов колективних договорів на підприємствах міста, було встановлено, що 63 % з

поміж перевірених підприємств (іх було перевірено 113) мають заборгованість із заробітної плати. За інформацією Державного комітету статистики України, загальний обсяг невиплаченої заробітної плати на території України станом на 01.12.2005р. складає 1113,4 млн. гривень, з них 52,1% (580 млн. гривень) - заборгованість по заробітній платі на економічно активних підприємствах. У чому причина такої ситуації?

На нашу думку, найголовнішою причиною є недосконалість та неузгодженість законодавства України. Злагодженого та жорсткого підходу до вирішення проблеми прихвнення до відповідальності

за порушення строків виплати заробітної плати вимагає час.

Мета. Проаналізувати діюче законодавство, що передбачає відповідальність за порушення строків виплати заробітної плати та практику його застосування. Визначити недоліки у законодавстві та запропонувати можливі шляхи його удосконалення.

Питання про проблеми притягнення до відповідальності роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, по суті, ще не досліджувалося вченими трудового права, окрім висвітлення окремих фрагментів у роботах П. Ставицького та С. Люзової.

Необхідність криміналізації правопорушення трудового законодавства в частині невиконання заробітної плати наріла у період з 1996 до 2000 року, коли в країні панував хаос, пов'язаний з порушенням товарно-грошової системи і бартерними розрахунками.

У 2000 році Законом "Про внесення змін до Кримінального кодексу України і Кодексу України про адміністративні правопорушення" було встановлено кримінальну відповідальність за порушення термінів виплати заробітної плати. У 2001 році ріст заборгованості змусив законодавця посилювати кримінальну відповідальність. Згідно з ст. 175 діючого Кримінального Кодексу України (далі КК України) безпідставна невиконання заробітної плати чи іншої установленної законом виплати громадянам більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, карається штрафом від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати та інших встановлених законом виплат, карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до трьох років.

Однак особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

У жовтні 2004 р. Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України

щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати" статтю 97 Кодексу законів про працю (далі КЗпП України) доповнено пунктами, які зазначають, що оплата праці працівників здійснюється у першочерговому порядку. Усі інші платежі здійснюються власником, або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці. Цим же документом у Законі України "Про оплату праці" було передбачено, що своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від інших платежів та їх черговості. Але, нажаль, на посиленні відповідальності за несвоєчасну виплату основного першочергового платежу - заробітної плати - це жодним чином не відобразилося.

Першою неузгодженістю законодавства, яка кидається в очі, є неоднозначне вживання термінів "заробітна плата", "оплата праці", "винагорода за працю".

У науці трудового права відсутня єдина думка щодо цих термінів. А. Пастерник вважає їх синонімами, а на думку Р. Лівицької, вони співпадають між собою як частина і ціле. В. Толкунова та К. Гусов, вважають, що термін "заробітна плата" найбільш працездатний у трудовому праві, оскільки закріпленій у низці міжнародно-правових актів. Справа в тому, що даний термін включений у назву Конвенції МОП №95 "Охорона заробітної плати" 1949 р. Вітчизняні вчені, зокрема Г. Чанішвілі та Н. Болотіна, підкреслюють, що термін "оплата праці" ширший і спрямований на організацію оплати праці. Регламентацію її окремих елементів та всієї системи регламентації у цій сфері, тоді як поняття "заробітна плата" спрямований на право конкретного працівника отримати грошову винагороду. Законодавець же, у Конституції України закріплює право громадянина на отримання "заробітної плати" не нікче від встановленої законом, але тут же зазначає, що законом захищається право на своєчасне одержання "винагороди за працю" (хоча законом захищено право на своєчасне одержання саме заробітної плати). КЗпП України вживає і поняття "заробітної плати", і поняття "оплати праці". Заробітна плата (згідно зі статтею 94 КЗпП України) - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Стаття 1 Закону України "Про оплату праці" дещо інакше визначається поняття "заробітної плати", зокрема, уточнюється що це винагорода, яку власник або уповноважений ним орган виплачує за трудовим договором працівникові за виконану ним роботу. Поняття "оплата праці" у

національному законодавстві взагалі відсутнє. Отже, першим кроком до вдосконалення законодавства щодо притягнення до юридичної відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати, на мою думку, є формування єдиного, чіткого, повного поняття "заробітної плати" та поняття "оплата праці". Важко не погодитися з думкою І. Лагітій, яка наголошує на необхідності вдосконалення поняття заробітної плати шляхом конкретизації окремих її характеристик, зокрема, строків її виплати, систематичності та регулярності, гарантованості. Таким чином можна запропонувати наступне визначення поняття "заробітна плата" - це винагорода, яку за трудовим договором роботодавець систематично та своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу, розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його роботи та господарської діяльності підприємства, і він не повинен бути меншим від мінімального розміру заробітної плати, встановленого державою.

Щодо визначення поняття "оплата праці" то, вважаємо, дуже доречним буде досвід російського законодавця, який на рівні федерального закону визначає "оплату праці", як систему відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю згідно із законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами і трудовими договорами.

Другою проблемою при розгляді питання про юридичну відповідальність за порушення строків невиплати заробітної плати є нечітка позиція законодавця стосовно визначення суб'єкта адміністративного правопорушення та злочину. Зокрема, стаття 41 КпАП України визначає, що до адміністративної відповідальності за порушення встановлені термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата її не в повному обсязі, а також інше порушення вимог законодавства про працю притягаються посадові особи підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадяни - суб'єкти підприємницької діяльності. Суб'єктом злочину, який передбачає умисну безпідставну невиплату заробітної плати, стипендій, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більше ніж за один місяць, є виключно керівник підприємства, установи або організації незалежно від форми власності. Між тим у КЗпП України та Законі України "Про оплату праці" визначено, що обов'язок по оплаті праці

покладається на власника або уповноважений ним орган. То хто відповідальний: власник та уповноважений ним орган, керівник, посадові особи чи взагалі підприємство?

Як свідчить практика застосування до підприємств-боржників із заробітної плати заходів адміністративного впливу не завжди сприяє усуненню порушень трудового законодавства, а саме погашенню заборгованості. Нині більшість підприємств мають приватну форму власності. Керівники, зазвичай також є найманими працівниками та не завжди можуть реально впливати на стан справ, бо ці підприємства мають власників, які встановлюють і діють своїми правилами, залишаючись при цьому у тіні та ухиляючись від відповідальності за порушення прав працівників. З огляду на це слід жорстко підійти до вирішення його питання і запровадити засоби адміністративного впливу і на власників, і на керівників. Гадаємо правильну позицію з цього приводу займає проект Трудового кодексу України. У ньому на перший план, як одна із сторін трудових правовідносин, виходить термін "роботодавець", як юридична (підприємство, установа, організація) та фізична особа, яка у межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Отже, суб'єктом адміністративного правопорушення по статті 41 КпАП України має виступати юридична особа - роботодавець (відносно заробітної плати). Але маємо ще один негативний момент - розмір адміністративного штрафу за несвоєчасну виплату заробітної плати становить від 255 до 850 грн. І у більшості випадків вони не можуть слугувати достатньою мірою покарання. Наприклад місячний фонд оплати праці підприємства (середнього) встановлюється у розмірі 350 тис. грн. При таких обставинах навіть погроза застосування максимального розміру штрафу не стане на заваді порушення термінів виплати заробітної плати. Інша справа, коли б розмір штрафних санкцій за порушення термінів виплати заробітної плати встановлювався б по відношенню до суми заборгованості.

Як уже зазначалося, у більшості випадків, причиною невиплати заробітної плати є дії саме власника підприємства, а не його керівника, бо власник є роботодавцем по відношенню до керівника. Так само роботодавцем по відношенню до найманих працівників виступає суб'єкт підприємницької діяльності - фізична особа. У більшості випадків відносини між найманим працівником та суб'єктом підприємницької діяльності - фізичною особою оформлюються шляхом укладення трудових договорів. Але автори науково-практичних коментарів до КК

України (М.І. Мельник) виключає фізичну особу - суб'єкта підприємницької діяльності з числа суб'єктів кримінальної відповідальності по статті 175 КК України та засновників підприємств, при цьому не роз'яснюючи чим відрізняються роботодавець - фізична особа та роботодавець - власник, керівник підприємства у частині зобов'язань вчасного та в повному обсязі розрахунку за виконану роботу згідно трудового договору? Не даючи відповідь на це питання, він кваліфікує безпідставну несвоєчасну виплату заробітної плати понад один місяць фізичною особою - підприємцем, як грубе порушення законодавства про працю (стаття 172 КК України).

Між тим ч. 1 статті 21 КЗпП України зазначає, що трудовий договір укладається між працівником та власником, уповноваженим ним органом або фізичною особою. Отже, на нашу думку, і суб'єктами злочину у разі несвоєчасної виплати заробітної плати мають виступати на рівні власник, або уповноважений ним орган, керівник та фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності. Знов таки позитивно виступає визначення терміну "роботодавець" у проекті Трудового кодексу, як юридичної особи (підприємства, установи, організації) та фізичної особи - підприємця, який в межах трудових відносин використовує працю найманців працівників. У цьому разі, гадаємо, правильним буде віднесення до суб'єктів злочину по статті 175 КК України власників підприємств, бо вони виступають роботодавцями по відношенню до керівника, керівників - вони виступають роботодавцями по відношенню до працівників, та фізичних осіб - підприємців, які в межах трудових відносин використовують працю найманців працівників.

Крім того, на нашу думку, для ефективної боротьби зі зловживанням роботодавцями виплати заробітної плати працівникам у зазначені строки, необхідно посилили кримінальну відповідальність за вчинення цього злочину. Відповідно до статті 112 Кримінально-процесуального кодексу України, у справах про злочини передбачені статтею 175 КК України досудове слідство проводиться слідчими прокуратури. У 100 % випадках заборгованість їх заробітної плати погашається у ході досудового слідства. Як результат - провадження у кримінальній справі припиняється, а у наступному виплатному періоді підприємства знов з'являється заборгованість. У такому разі, вважаємо доречним та актуальним передбачити у КК України як обставину, що посилює кримінальну відповідальність, повторне (протягом року) порушення строків виплати заробітної плати.

Підсумовуючи вище вказане, ми вважаємо, що діюче законодавство України, що стоїть на захисті трудових прав наших громадян потребує негайного перегляду, і як результат - адаптації до реальних соціально-економічних умов.

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар / В.С. Стігницький, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. - 2-ге видання, доп. Та перероб. - К., 2000 - глава IX, статті 97, 116, 117.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення - статті 41, 41-1, 41-2, 41-3.
4. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України. - 3-тє вид. перероб. та доп. / за ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. - К., 2003. - ст.ст 172-175.
5. Коментарій к трудовому кодексу РФ / під ред. К.Н. Гусова. - М., 2002.
6. Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. (із змінами), // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - № 17. - Ст. 121.
7. Закон України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (пошкодженням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" від 6 червня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - № 22. - Ст. 173.
8. Трудове право України: Підруч. / за ред. Н.Б. Болодіної, Г.І. Чанішевої. - 2-ге вид., стер. - К., 2001. - С. 126.
9. Хавронюк М. До питання про дію законів, що встановлюють юридичну відповідальність // Підприємництво, господарство і право. - 1998. - № 4. - С. 6-9.
10. Балутіна Л. Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы // Справочник кадровика. - 2003. - № 11(17). - С. 24-27.
11. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // Вісник Верховного Суду України. - 2000. - № 1.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9.
13. Григор'єва Л. Про деякі питання застосування трудового законодавства в кінцішніх умовах // Праця і зарплата. - 2003 р. - № 38 (378). - С.