

НАУКОВО-КОНСУЛЬТАТИВНИЙ ВИСНОВОК
щодо поширення інституту непереборної сили на зобов'язання
роботодавця перед працівником щодо оплати праці

I. Предмет науково-консультативного висновку

Членами Науково-консультативної ради при Верховному Суді д.ю.н., проф. Н. С. Кузнєцовою, д.ю.н., проф. О. О. Котом, д.ю.н., проф. А. Б. Гриняком, д.ю.н., проф. О. В. Дзерою, а також д.ю.н., проф. О. Є. Костюченко відповідно до звернення судді Великої Палати Верховного Суду І. В. Ткача (лист №201/0/26-22 від 01 липня 2022 р.) здійснено аналітичне дослідження норм трудового та цивільного законодавства України щодо поширення інституту непереборної сили на зобов'язання роботодавця перед працівником щодо оплати праці.

Для проведення наукового дослідження та надання відповідного висновку поставлено такі питання:

1. Чи може застосовуватися до правовідносин з виплати заробітної плати стаття 617 Цивільного кодексу України?

2. Чи можна розглядати обов'язок роботодавця виплатити працівнику заробітну плату як відповідальність у розумінні статті 617 Цивільного кодексу України?

3. Якими документами у справі, що розглядається, може засвідчуватися настання обставин непереборної сили? Чи належним є засвідчення таких обставин науково-правовим висновком Торгово-промислової палати України?

4. Чи зобов'язаний роботодавець виплатити працівникові заробітну плату з урахуванням того, що роботодавець у зв'язку з тимчасовою окупацією втратив доступ до первинних документів, які підтверджують виконання працівником трудових обов'язків?

У процесі підготовки науково-консультативного висновку доктринальному тлумаченню піддавались положення Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95 від 01.07.1949; Цивільного кодексу України № 435-IV від 16.01.2003; Кодексу законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971; Цивільного процесуального кодексу України № 1618-IV від 18.03.2014; Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995; Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» № 671/97-ВР від 02.12.1997; Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» № 1669-VII від 02.09.2014; Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Меньшакова проти України» (Menshakova v. Ukraine) від 08.04.2010 (заява № 377/02); Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2013 у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року.

II. Наукове обґрунтування висновку

1. Чи може застосовуватися до правовідносин з виплати заробітної плати стаття 617 Цивільного кодексу України?

У зв'язку з тим, що порушені у листі питання стосуються зокрема ст. 617 «Підстави звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання» Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), застосування якої судами здійснено через реалізацію ст. 9 ЦК України, де закріплено, що положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства, то обґрунтування відповіді на поставлені питання буде здійснено виключно в контексті поширення інституту непереборної сили на окремі зобов'язання роботодавця перед працівником. Це обумовлено тим, що спори щодо заробітної плати можуть виникати не лише між працівником і роботодавцем у межах індивідуальних трудових спорів, а й між роботодавцем та трудовим колективом у межах колективних трудових спорів (конфліктів), пов'язаних із укладенням чи зміною колективного договору, угоди або стосовно виконання умов колективного договору, угоди.

Отже, у відповіді на питання щодо застосування до правовідносин з виплати заробітної плати статті 617 Цивільного кодексу України подається аналіз чинного трудового та цивільного законодавства у розрізі вирішення індивідуальних трудових спорів між працівником і роботодавцем.

З урахуванням положень ст. 9 Цивільного кодексу України застосування норм цивільного законодавства до трудових відносин, елементний склад яких охоплює зобов'язання роботодавця по заробітній платі, може мати місце тільки у випадку, якщо трудове законодавство не врегульовує цих питань. Застосовуючи положення ЦК України, необхідно

враховувати особливості трудових відносин, у яких несамостійна суспільно корисна праця є об'єктом правового регулювання.

Трудове правовідношення є складним, тривалим, прогнозованим правовідношенням, яке у своєму елементному виразі може розглядатися через кореспондуючі права та обов'язки його учасників, де права та обов'язки є взаємообумовленими. У трудовому правовідношенні кожна зі сторін виступає одна до одної як зобов'язана та уповноважена особа. Тобто трудове правовідношення являє собою єдність двох відносин: в одному зобов'язаним виступає роботодавець, в другому – працівник. Той факт, що трудове правовідношення є складним вказує на те, що кожна сторона має перед іншою не один, а декілька трудових обов'язків, які можуть бути самостійним предметом вимоги щодо їх виконання. У даному випадку обов'язок роботодавця з виплати заробітної плати виступає самостійним предметом вимоги у зобов'язанні роботодавця здійснити своєчасний розрахунок з працівником при його звільненні.

Однією з характерних особливостей трудового правовідношення є включення у зміст трудового правовідношення конкретних зобов'язань роботодавця матеріального характеру, які охоплюють не лише заробітну плату за виконану роботу, а й інші виплати з фонду оплати праці. Заробітна плата виступає необхідним елементом трудового правовідношення, яка закріплює матеріальну зацікавленість працівника у якісних та кількісних результатах праці. Матеріальні зобов'язання роботодавця стосовно працівника виплатою заробітної плати за виконану роботу не обмежуються. Особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з моменту їх виникнення, і з перебігом часу отримує певні права, які кореспондують обов'язку роботодавця понести витрати на: оплату щорічної основної відпустки; часу простою; матеріальну допомогу, визначену у законодавстві, локальних актах чи трудовому договорі (контракті); вихідну допомогу; компенсації; внески на обов'язкове страхування працівників, віднесених до групи ризику у зв'язку

виробничими умовами праці (шкідливі та небезпечні умови); виплати у всіх випадках збереження середньої заробітної плати тощо.

Водночас Конституційний Суд України у своєму Рішенні № 8-рп/2013 у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року зазначає, що «поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків»¹. Конституційний Суд України також зазначив, що «крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою – зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо»².

З першого погляду може видаватися, що увесь комплекс матеріальних зобов'язань роботодавця перед працівником є надмірним, але цьому є конкретне пояснення. Юридична рівність працівника і роботодавця як сторін трудового договору не усуває їхньої економічної нерівності, і саме економічна нерівність працівника та роботодавця обумовлює певний,

¹ Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2013 у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року. *Офіційний вісник України*. 2013. № 83. Ст. 3090.

² Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2013 у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року. *Офіційний вісник України*. 2013. № 83. Ст. 3090.

визначений законом, аліментний характер зобов'язань роботодавця перед працівником. «Так званий аліментний характер трудового правовідношення і відрізняє заробітну плату (оплату праці) від винагороди за цивільно-правовим договором»³.

Отже, зобов'язання роботодавця з виплати заробітної плати є одним з його основних трудових обов'язків, які охоплюють не лише заробітну плату, а й інші виплати працівникам в межах галузевого інституту – нормування й оплати праці. Основними проявами порушення права працівника на оплату праці в Україні, як правило, є порушення строків виплати заробітної плати працівникам та недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

Трудове законодавство, як і будь-яке інше законодавство держави, містить елементи примусу щодо дотримання закріплених нормативно правил, і, відповідно, воно містить у собі правові конструкції, які охороняють права сторін трудових правовідносин та спонукають й примушують до виконання зобов'язань. Трудові відносини, набувши правової форми, стають правовідносинами, у яких сторони мають право вимагати одна від одної конкретної поведінки, що впливає з вимог законодавства та домовленості сторін. За порушення зобов'язань працівником чи роботодавцем трудове законодавство передбачає притягнення винної сторони трудового договору до юридичної відповідальності.

Чинне трудове законодавство прямо встановлює відповідальність роботодавця перед працівником у випадку затримки розрахунку з ним у разі звільнення, що закріплено у ст. 117 КЗпП України. Щодо працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, питання відповідальності роботодавця зводиться до компенсації втрати частини

³ Трудові правовідносини: Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / ред. кол. С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 719.

доходу у зв'язку з порушенням строків виплат у разі затримки на один і більше календарних місяців. Відповідно до ст. 34 Закону України «Про оплату праці» «компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством»⁴. Таким чином, виплата роботодавцем працівнику компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати виступає його трудовим обов'язком.

З питань відповідальності роботодавця перед працівником за затримку розрахунку при звільненні працівника законодавець в ч. 1 ст. 117 КЗпП України закріплює положення, що «в разі невиплати *з вини* роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку»⁵.

Статтею 117 КЗпП України, яка має назву «Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні», реалізується охоронна (захисна) функція трудового права, і відповідно, у цій нормі держава визначає міру юридичної відповідальності роботодавця, що захищає інтереси працівника. Тобто при порушенні трудового права працівника на оплату праці (затримка розрахунку при звільненні) міра державно-примусового впливу на роботодавця полягає у покладенні на нього трудового обов'язку виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Визначаючи міру відповідальності роботодавця перед працівником, законодавець застосовує правову конструкцію юридичної відповідальності роботодавця, де винна неправомірна поведінка

⁴ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁵ Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток № 50.

роботодавця виступає фактичною підставою цієї відповідальності. Водночас така міра державно-примусового впливу на роботодавця за порушення строку розрахунку при звільненні не є видом санкцій, що застосовуються у цивільному законодавстві за порушення у зобов'язальних правовідносинах. Особливості трудового правовідношення та його відмінність від зобов'язального правовідношення у цивільному праві впливає зі змісту прав та обов'язків сторін, яким не притаманні такі види санкцій як: штраф, пеня тощо. Жодна з подібних санкцій не має місця в трудовому праві. Фактично порушення роботодавцем права працівника на оплату праці породжує для нього двоєдиний трудовий обов'язок: а) виконати основне зобов'язання – оплатити виконану роботу та б) компенсувати втрату частини заробітку шляхом індексації заробітної плати або виплатити середній заробіток за час затримки розрахунку з працівником при звільненні.

Отже, як впливає з вище викладеного, чинний КЗпП України стосовно порушення зобов'язання роботодавця щодо строків розрахунку при звільненні працівника містить нормативне регулювання відносин на випадок порушення роботодавцем визначених законом строків розрахунку. Юридична відповідальність роботодавця за порушення строків розрахунку з працівником при його звільненні у якості негативних наслідків передбачає виплату працівникові середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Реалізація таких негативних наслідків для роботодавця відбувається у разі наявності його вини. ***Сам факт відсутності вини має довести роботодавець.***

Зміст нормативних положень ст. ст. 21, 94, 116, 117 КЗпП України дозволяє стверджувати, що виплата працівнику заробітної плати є трудовим обов'язком роботодавця, адже заробітна плата виплачується за виконану роботу. Тобто працівник заробив своєю працею певну грошову суму. Саме тому чинне трудове законодавство України не передбачає випадків відмови роботодавця від свого обов'язку оплатити працю після того, як працівник

виконав роботу. Матеріальні зобов'язання роботодавця щодо оплати щорічної відпустки або грошової компенсації за дні невикористаної відпустки охоплюються поняттям «виплата заробітної плати», а отже відмовитися від таких виплат роботодавець також не може.

Аналіз положень ст. 117 КЗпП України надає підстави для висновку, що допускається звільнення роботодавця від відповідальності за затримку розрахунку з працівником при звільненні лише у єдиному випадку – за відсутності вини власника або уповноваженого ним органу. Отже, відносини щодо звільнення роботодавця від юридичної відповідальності за затримку розрахунку з працівником при звільненні врегульовані чинним трудовим законодавством України.

Національний нормативний підхід до заробітної плати відповідає положенням Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95, стаття 1 якої визначає, що «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про найм послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано. У п. 2 ст. 12 названої Конвенції закріплено, що «коли минає строк трудового договору, остаточний розрахунок заробітної плати, належної працівнику, має бути проведено відповідно до національного законодавства, колективного договору чи рішення арбітражного органу, або – коли немає такого законодавства, угоди чи рішення – в розумний строк з урахуванням умов контракту»⁶.

Отже, чинне трудове законодавство України врегульовує відносини та визначає підставу звільнення роботодавця від відповідальності за затримку

⁶ Про захист заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці № 95 від 01.07.1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

розрахунку з працівником при звільненні. У поняття заробітної плати вітчизняне законодавство включає як власне заробітну плату, так і інші виплати працівнику, визначені законом, колективними угодами та колективним договором і власне трудовим договором незалежно від його усної чи письмової форми. Таке правове регулювання відповідає міжнародним стандартам, які закріплені у Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95.

Отже, враховуючи той факт, що відносини щодо звільнення роботодавця від відповідальності за затримку розрахунку з працівником при звільненні врегульовано трудовим законодавством України, відсутні підстави застосування положень ст. 9 ЦК України до спірних правовідносин. *Відповідно, до правовідносин з виплати заробітної плати стаття 617 Цивільного кодексу України застосовувати не можна.*

2. Чи можна розглядати обов'язок роботодавця виплатити працівнику заробітну плату як відповідальність у розумінні статті 617 Цивільного кодексу України?

Відповідно до ст. 21 КЗпП України «трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін»⁷. Тобто правовий зв'язок між працівником і роботодавцем полягає у взаємних зобов'язаннях, де працівник виконує роботу, а роботодавець виплачує за це працівникові заробітну плату. Заробітна плата у трудових відносинах виступає головним елементом.

⁷ Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток № 50.

Сутність угоди про працю полягає у тому, що працівник володіє здібностями до праці, а роботодавець володіє здатністю оплатити працю. За трудовим договором відбувається обмін здібностей до праці («жива праця») на заробітну плату. Здібності до праці працівника реалізуються у його трудовому обов'язку виконувати доручену роботодавцем роботу, визначену трудовим договором. Цьому трудовому обов'язку працівника кореспондує право роботодавця вимагати від працівника виконання дорученої роботи особисто (ст. 30 КЗпП України) у порядку та на умовах, визначених законодавством, локальними актами роботодавця чи/та трудовим договором. Працівник має право на оплату праці. Цьому праву кореспондує трудовий обов'язок роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату в порядку та в строки, визначені законодавством, локальними актами роботодавця чи/та трудовим договором.

Виходячи з того, що трудові кореспондуючі права та обов'язки працівника і роботодавця визначаються трудовим договором, необхідно наголосити на тому, що умови оплати праці належать до необхідних (обов'язкових) його умов, де обов'язковість таких умов слугує гарантією захисту інтересів слабшої сторони у правовідносинах – працівника. Приймаючи до уваги той факт, що міжнародні стандарти у сфері праці приділяють увагу питанню захисту права працівника на оплату праці (Конвенція МОП «Про захист заробітної плати» № 95), а національне законодавство на рівні закону здійснює державне регулювання оплати праці працівників (ст. 43 Конституції України; Глава VII «Оплата праці» КЗпП України; Закон України «Про оплату праці»), умови трудового договору про оплату праці гарантують захист права працівника на оплату праці в порядку, на умовах та у розмірі не нижче визначеного законом. Причому, відповідно до ст. 9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Вищевикладене дає підставу стверджувати, що умови трудового договору щодо оплати праці, рівно як обов'язок роботодавця виплачувати працівникові заробітну плату не можуть ототожнюватися з майновими зобов'язаннями сторін цивільно-правового договору, адже обов'язок роботодавця виплачувати працівникові заробітну плату є значно ширшим, а у окремих видах виплат, що охоплюються поняттям «заробітна плата», такі виплати мають аліментний характер в силу економічної нерівності працівника і роботодавця. Закон захищає право працівника на оплату праці як економічно слабшу сторону трудового договору, і тому чинне трудове законодавство України не розглядає відносини з оплати праці як зобов'язальне правовідношення сторін цивільно-правового договору. Трудові права та обов'язки у межах трудових правовідносин, рівно як і правовідносини з виплати заробітної плати, виступають самостійним предметом правового регулювання та об'єктом правового захисту.

Європейський Суд з прав людини у рішенні у справі «Меньшакова проти України» (*Menshakova v. Ukraine*) від 8 квітня 2010 року (заява № 377/02) у п. 57 зазначив таке: «відповідно до статті 117 Кодексу «при відсутності спору щодо суми» заборгованості із заробітної плати, звільнені працівники мають право на компенсацію за несвоєчасну виплату такої заборгованості за період «фактичного розрахунку» (частина перша статті 117), а «при наявності спору про розміри сум» заборгованості із заробітної плати компенсація повинна бути виплачена, якщо спір вирішено на користь працівника (частина друга статті 117)»⁸.

Тобто отримання компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати є правом працівника, а при наявності спору про розмір сум, виплата компенсації залежить від результатів розгляду індивідуального трудового спору. Також зазначимо, що виплата працівнику середнього заробітку за час

⁸ Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Меньшакова проти України» (*Menshakova v. Ukraine*) від 8 квітня 2010 року (заява № 377/02). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_766#Text

затримки розрахунку з ним охоплюється інститутом трудового права – «нормування й оплати праці» хоча за фактом нарахування є мірою відповідальності роботодавця у трудовому праві.

В абз. 1 ч. 1 ст. 617 ЦК України закріплено, що особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили. Тобто йдеться про те, що обставини непереборної сили звільняють особу від цивільно-правової відповідальності, яка за своєю сутністю покладає на правопорушника новий (додатковий) обов'язок зазнати певних позбавлень, пов'язаних з порушенням зобов'язання. При цьому зазначений обов'язок правопорушника зазнати конкретних позбавлень не забезпечується зустрічним наданням блага.

Виплата заробітної плати не є для правопорушника додатковими негативними наслідками майнового, особистого чи організаційного характеру. Виплата роботодавцем заробітної плати працівникові не може розглядатися як негативний наслідок, виражений у додаткових майнових позбавленнях.

Вищевикладене свідчить, що відносини із заробітної плати, а також порядок її виплати регулюються чинним трудовим законодавством України та охоплюються галузевим інститутом трудового права «нормування й оплата праці». Усі виплати працівникам, охоплені поняттям «заробітна плата», виступають матеріальним обов'язком роботодавця перед працівником за те, що останній застосовує свої здібності до праці в інтересах роботодавця, зокрема і задля отримання прибутку чи соціального блага. *Тому розглядати трудовий обов'язок роботодавця щодо виплатити працівнику заробітної плати як відповідальність роботодавця і поширювати на відносини із виплати заробітної плати положення статті 617 Цивільного кодексу України щодо відповідальності за порушення зобов'язання не доцільно.*

3. Якими документами у справі, що розглядається, може засвідчуватися настання обставин непереборної сили? Чи належним є засвідчення таких обставин науково-правовим висновком Торгово-промислової палати України?

Відповідно до ч. 1 ст. 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» торгово-промислова палата України та уповноважені нею регіональні торгово-промислові палати засвідчують форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) та видають сертифікат про такі обставини протягом семи днів з дня звернення суб'єкта господарської діяльності за собівартістю. Сертифікат про форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) для суб'єктів малого підприємництва видається безкоштовно. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» протягом строку дії цього Закону 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. *Отже, засвідчення обставин непереборної сили науково-правовим висновком Торгово-промислової палати України законодавством не передбачено.*

Водночас стосовно обставин справи, що розглядається, сам факт непереборної сили не є підставою для звільнення роботодавця від відповідальності, визначеної ст. 117 КЗпП України. Роботодавець може бути звільнений від виплати працівнику середнього заробітку за час затримки розрахунку з ним лише у випадку, якщо буде доведено, що така затримка виконання трудового обов'язку сталась не з його вини. З урахуванням обставин справи № 905/857/19 роботодавець, виробничі потужності якого опинилися на території проведення антитерористичної операції, 03.06.2015 р. змінив юридичну адресу (zareєстроване місцезнаходження), а отже він має

довести відсутність своєї вини у незабезпеченні ведення кадрового та бухгалтерського обліків за місцем реєстрації, що потягнуло за собою порушення строків розрахунку при звільненні працівника.

Варто зазначити, що організація процесу праці на підставі трудового договору передбачає дотримання дисципліни праці обома його сторонами. Зокрема, ст. 141 КЗпП України закріплює, що роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. У цитованій статті йдеться про трудову і виробничу дисципліну, які поряд з технологічною дисципліною охоплюються поняттям «дисципліна праці». «Вони співпадають між собою як ціле та його частини. Виробнича дисципліна означає загальний порядок на виробництві. Крім трудової дисципліни, до неї включається забезпечення чіткої та ритмічної роботи підприємства, забезпечення працюючих осіб сировиною, інструментами, матеріалами, роботою без простоїв тощо. Роботодавець відповідає за виробничу дисципліну»⁹.

Отже, для вирішення питання про наявність вини роботодавця у затримці розрахунку з працівниками необхідно з'ясувати: Чи правильно роботодавець організовував працю працівників та чи вжив усіх заходів щодо забезпечення виробничої дисципліни, де порядок організації праці передбачає ведення кадрового та бухгалтерського обліку?

Приймаючи до уваги те, що у листі питання порушене в контексті обставин справи № 905/857/19, яка свідчить про наявність індивідуального трудового спору, то й підстава притягнення роботодавця до відповідальності у частині позовних вимог щодо виплати середнього заробітку за час

⁹ Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. С. 447.

затримки розрахунку при звільненні має вирішуватися через встановлення наявності складу трудового правопорушення, зокрема й вини роботодавця у порушенні трудового обов'язку перед працівником. Роботодавець повинен довести той факт, що, починаючи з 03.06.2014 р. до часу втрати контролю над виробничими та адміністративними будівлями 15.03.2017 р., він з незалежних від нього причин не міг належним чином виконувати свої трудові обов'язки щодо організації праці. Доказом неможливості ведення кадрового та бухгалтерського обліку на території України можуть бути «будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи» (ч. 1 ст. 76 Цивільного процесуального кодексу України).

Отже, обставини справи, що розглядається, стосуються трудових обов'язків роботодавця, зокрема обов'язку своєчасного розрахунку з працівником при звільненні, і тому трудовий спір має вирішуватися через встановлення наявності (відсутності) вини роботодавця (власника або уповноваженого ним органу) у затриманні розрахунку з працівником при звільненні. Відсутність своєї вини роботодавець може доводити, посилаючись на будь-які докази, вимоги до яких встановлюються цивільним процесуальним законодавством України.

4. Чи зобов'язаний роботодавець виплатити працівникові заробітну плату з урахуванням того, що роботодавець у зв'язку з тимчасовою окупацією втратив доступ до первинних документів, які підтверджують виконання працівником трудових обов'язків?

Обов'язок роботодавця виплатити працівникові заробітну плату не має виключень щодо можливої односторонньої відмови від його виконання. Законодавство України не містить підстав для відмови роботодавця від виконання свого трудового обов'язку перед працівником щодо оплати праці.

Конвенція Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95 у ч. 1 ст. 18 закріплює, що «у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку працівники, зайняті на цьому підприємстві, матимуть становище привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, котрий буде визначено національним законодавством або щодо заробітної плати, сума якої не перевищує суми, продиктованої національним законодавством. Заробітну плату, яка становить цей привілейований кредит, буде повністю виплачено до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку»¹⁰.

Конституційний Суд України у своєму Рішенні № 8-рп/2013 у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року зазначив, що «праву працівника на належну заробітну плату кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх. При цьому право працівника не залежить від нарахування йому відповідних грошових виплат. Тому незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат, працівник, у разі порушення законодавства про оплату праці, має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати»¹¹. Тобто право працівника на виплату заробітної плати кореспондує обов'язку роботодавця оплатити працю. Право на отримання працівником заробітної плати не залежить від того чи здійснив роботодавець відповідні нарахування.

¹⁰ Про захист заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці № 95 від 01.07.1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

¹¹ Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2013 у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року. *Офіційний вісник України*. 2013. № 83. Ст. 3090.

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством. У ст. 265 КЗпП України за порушення строків виплати заробітної плати працівниками, інших виплат передбачених законодавством про працю, а також недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці також передбачена відповідальність посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій.

Такий підхід до правового регулювання оплати праці свідчить, що законодавець не лише не припускає можливості невиплати роботодавцем працівникові заробітної плати, а й посилює захист права працівника на оплату праці шляхом встановлення різних видів юридичної відповідальності за таке порушення.

Разом з тим, обов'язок роботодавця щодо розрахунку з працівником при звільненні передбачає, що «в разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму» (ч. 2 ст. 116 КЗпП України), зокрема це стосується заробітної плати працівників і у період, коли роботодавець втратив контроль над виробництвом та своїм майном. Враховуючи той факт, що роботодавець сам стверджує про втрату такого контролю, то такий період може бути часом простою не з вини працівника, порядок оплати якого визначається у ст. 113 КЗпП України. Щодо сум виплати працівникові, то за даними бухгалтерського обліку можна визначити середню заробітну плату працівника, адже податки роботодавець сплачував на території України, і відповідно, є можливість отримати доступ до бухгалтерської документації у якій відображено нарахування заробітної плати та сум відрахувань податків по кожному працівнику окремо. Отже, між

роботодавцем і працівником може бути спір щодо розміру сум, належних працівникові при звільненні.

Загалом підстави для звільнення роботодавця від трудового обов'язку виплатити працівнику заробітну плату у широкому її розумінні міжнародні стандарти та вітчизняне трудове законодавство не передбачають.

Роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові заробітну плату, незважаючи на те, що роботодавець у зв'язку з тимчасовою окупацією втратив доступ до первинних документів, які підтверджують виконання працівником трудових обов'язків.

III. Загальний висновок.

1. До правовідносин з виплати заробітної плати стаття 617 Цивільного кодексу України застосовуватися не може.

2. Розглядати трудовий обов'язок роботодавця щодо виплатити працівнику заробітної плати як відповідальність роботодавця і поширювати на відносини із виплати заробітної плати положення статті 617 Цивільного кодексу України щодо відповідальності за порушення зобов'язання не доцільно.

3. Обставини справи, що розглядається, стосуються трудових обов'язків роботодавця, зокрема обов'язку своєчасного розрахунку з працівником при звільненні, і тому трудовий спір має вирішуватися через встановлення наявності (відсутності) вини роботодавця (власника або уповноваженого ним органу) у затриманні розрахунку з працівником при звільненні. Відсутність своєї вини роботодавець може доводити, посилаючись на будь-які докази, вимоги до яких встановлюються цивільним процесуальним законодавством України.

4. Обов'язок роботодавця виплатити працівникові заробітну плату не пов'язаний із тимчасовою окупацією чи втратою доступу до

первинних документів, які підтверджують виконання працівником трудових обов'язків.

**Член Науково-консультативної ради
при Верховному Суді, член-кореспондент НАПрН України
доктор юридичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України**

Н. С. Кузнєцова

**Член Науково-консультативної ради
при Верховному Суді, член-кореспондент НАПрН України
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України**

О. О. Кот

**Член Науково-консультативної ради
при Верховному Суді, член-кореспондент ~~НАПрН України~~
доктор юридичних наук, професор**

А. Б. Гриняк

**Член Науково-консультативної ради
при Верховному Суді, член-кореспондент НАПрН України
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України**

О. В. Дзера

**Провідний науковий співробітник
Київського регіонального центру
Національної академії правових наук України
доктор юридичних наук, професор**

Ю. Є. Костюченко