

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 346.9

**О. М. Ганечко**

кандидат юридичних наук, суддя  
Київського апеляційного адміністративного суду

## ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*У статті досліджено особливості припинення правовідносин у сфері оплати праці. Виокремлено їх перелік і почергово проаналізовано кожну з них. Розкрито їх зміст.*

**Ключові слова:** правовідносини, оплата праці, праця, правовідносини у сфері оплати праці, припинення правовідносин.

**Постановка проблеми.** Основний Закон України є загальним регулятором усіх правовідносин, що виникають у державі, зокрема й тих, що стосуються здійснення громадянами трудової діяльності. Право на працю безпосередньо визначається Конституцією України і, таким чином, створює гарантію самореалізації й отримання винагороди усіма громадянами нашої держави.

**Мета статті.** Трудові правовідносини є особливим видом суспільних відносин, які є складовою частиною практично будь-якої сфери життєдіяльності. Крім того, норми, які регламентують дані правовідносини є фундаментом для становлення демократії, адже вони забезпечують диспозитивність праці і забороняють примусове застосування трудового потенціалу громадян.

**Виклад основного матеріалу.** Структурним елементом трудо-правових відносин є оплата праці, яка, водночас, становить собою основи для існування та розвитку інших інститутів трудового права, оскільки вони є взаємозалежними та взаємообумовленими. Винагорода за трудову діяльність забезпечує реалізацію принципу справедливості та заохочує працівників до постійного здійснення даної діяльності.

Варто зауважити, що трудові правовідносини у сфері оплати праці характеризуються певними особливостями, які виділяють їх з-поміж інших відносин, які регулюються нормами трудового права. Особливості зумовлені специфікою даного процесу, оскільки останній, за своєю природою є пропорційною відплатою за виконану роботу, яка має постійний характер та вико-

нується на умовах наявності відповідного документа – трудового договору.

Дослідження особливостей припинення трудо-правових відносин у сфері оплати праці є актуальним, оскільки надасть змогу виявити істотні відмінності від інших, схожих за своєю природою правовідносин. Більше того, дане питання є недостатньо дослідженим вченими-юристами у галузі трудового права, що тільки підсилює його актуальність, адже кожний аспект правового регулювання в нашій державі, зокрема й у сфері праці має бути комплексно вивчений та детально проаналізований, що надасть змогу говорити про доцільність існування тих чи інших правових норм.

Аналізуючи припинення трудових правовідносин у галузі оплати праці, варто встановити, що першою особливістю є підстава припинення, а саме припинення трудового договору.

Н. П. Долгіх зазначає, що припинення трудового договору є об'ємною категорією, що вміщає у себе фактично усі аспекти закінчення трудових правовідносин, зокрема й відносин у сфері оплати праці. Розірвання трудового договору стосується лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи якої-небудь зі сторін. Звільнення стосується фактично юридичного оформлення припинення трудових правовідносин. Трудовий договір вважається припиненим, коли дотримані наступні умови:

– здійснюється, відповідно до передбачених законом підстав припинення трудового договору;

– дотримана процедура припинення в залежності від певної підстави;

– встановлено юридичний факт, що дозволяє констатувати припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, акт третьої сторони – суду, військового комісаріату тощо).

Узагальнивши усі підстави припинення трудового договору, можна виділити наступні групи:

– за юридичним фактом, що визначає підставу такого припинення - дія або бездіяльність, закінчення строку договору, смерть працівника;

– за суб'єктам ініціювання припинення трудового договору – взаємне волевиявлення сторін, ініціатива працівника, ініціатива власника, ініціатива третіх осіб, порушення правил приймання на роботу [1, с. 65–66].

Зважаючи на наведене, можна сказати, що припинення трудових правовідносин з оплати праці неможливе без припинення загальних трудових відносин. Оплата праці існує та здійснюється в умовах та межах трудового договору. Припинення останнього веде до припинення трудо-правових відносин загалом, зокрема й щодо оплати праці.

За Т. Ю. Коршуновою, підстави припинення трудового договору поділяються на три групи. Першу групу становлять підстави, пов'язані з бажанням обох сторін або однієї зі сторін трудового договору припинити його дію. Цю групу складають підстави для розірвання трудового договору за згодою сторін, з ініціативи роботодавця, з ініціативи працівника, а також переведення працівника за його проханням або з його згоди до іншого роботодавця або перехід на виборну посаду. Друга група визначає підстави, пов'язані з неможливістю продовження трудових відносин з обставин, що не залежать від волі сторін, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору або порушенням встановлених правил укладення трудового договору. До третьої групи належать підстави, пов'язані з відмовою працівника з різних причин від продовження трудових відносин з роботодавцем [2, с. 35]. Зважаючи на це, відносини у сфері оплати праці припиняються за наявності певної підстави припинення трудового договору. Трудовий договір є індивідуальним актом правового регулювання відносин між працівником та роботодавцем, зокрема й у сфері оплати праці. Саме тому, при припиненні дії трудового договору за наявності однієї із наведених під-

став, припиняється й виплата заробітної плати, доплат, гарантій, премій тощо.

Таким чином, можна констатувати, що правовідносини з оплати праці безумовно залежать від дії угоди між працівником та роботодавцем. Припиняючи дію трудового договору, припиняються й відносини щодо оплати праці.

Наступною особливістю припинення правовідносин, які стосуються порядку отримання винагороди за трудову діяльність працівника є обов'язковий розрахунок з працівником й виплата усіх грошових коштів, що необхідно йому виплатити згідно з чинним трудовим законодавством.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму [3]. Така законодавча гарантія є характерною рисою припинення даних правовідносин, оскільки фактично жодні інші відносини не володіють таким порядком припинення. Виплата працівнику усіх грошових сум, які йому належать є забезпеченням дотримання справедливості та відплатності за відданість трудовій діяльності.

Вихідна допомога – це мінімальна матеріальна компенсація, яку гарантовано працівнику ст. 44 Кодексу законів про працю у разі його звільнення у зв'язку зі скороченням. При звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема в разі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання установи, організації, працівникам виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку [3]. Відносини у сфері оплати праці завершуються виплатою матеріальної допомоги, компенсації працівникові. Вихідною допомогою забезпечується захист матеріального становища працівника після вивільнення.

Розмір вихідної допомоги диференціюється залежно від підстави, з якої провадиться звільнення:

- при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п. 6, ст. 36 та п.п. 1, 2 і 6, ст. 40 Кодексу законів про працю, працівникові виплачується вихідна допомога не менше середнього місячного заробітку;

- у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну службу (п. 3, ст. 36 Кодексу законів про працю – у розмірі двох мінімальних заробітних плат);

- у випадку порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст. 38 і ст. 39 Кодексу законів про працю) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку [4].

З наведеного випливає, що для кожного окремого випадку встановлюється різний розмір вихідної допомоги. Очевидним є те, що диференціація оплати праці торкнулась і питання виплати вихідної допомоги по завершенню правовідносин.

Днем звільнення вважається останній день роботи. У цей день працівникові має бути повністю виданий розрахунок із заробітної плати: має бути видана заробітна плата, включаючи оплату праці за останній день роботи, компенсація за невикористані дні відпустки. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. Відповідно до ст. 117 Кодексу законів про працю в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 Кодексу законів про працю, при відсутності спору про їх розмір установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку [4]. Законом встановлюється гарантія, яка забезпечує правильність дотримання порядку завершення правовідносин щодо оплати праці і полягає у регламентації даного процесу, а також можливості оскарження розміру даної допомоги.

За О. М. Лук'яничковим, відповідно до ст. 116 Кодексу законів про працю на роботодавця покладається зобов'язання щодо виплати працівникові усіх належних йому сум, у відпо-

відний день вивільнення. Якщо роботодавець не виконав цю вимогу, то працівникові завдається шкода у розмірі невиплачених сум, а також у тому, що вказані кошти втрачають свою купівельну здатність у зв'язку зі зростанням індексу інфляції [5, с. 174]. Важливо виплатити вихідну допомогу працівникові у відповідний день звільнення, адже інакше, роботодавець буде порушувати права останнього, тим самим створюючи йому можливість до оскарження таких дій у судовому порядку й стягнення належних коштів.

З огляду на вищевикладене, припинення правовідносин з приводу оплати праці характеризуються виплатою вихідної допомоги при припиненні трудового договору, яким фактично і завершуються дані відносини.

Останньою характерною особливістю припинення трудових правовідносин у контексті оплати праці є те, що їх завершення може бути безпосередньо пов'язано та взаємообумовлено виникненням відносин щодо пенсійного забезпечення працівника.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [6], кожному громадянину гарантується право на заробітну плату і своєчасне її одержання. За свою працю людина має отримувати грошову винагороду, а сплачені з її зарплатні податки й обов'язкові платежі із часом повинні повернутися до неї у вигляді пенсії чи інших соціальних виплат [7, с. 27]. Конституційно закріплений принцип фактичного повернення податків у вигляді виплати пенсій гарантує соціальний захист та забезпечення життєдіяльності працівника, який уже фактично втрачає свій статус. Ми виділяємо дану особливість припинення відносин у сфері трудової діяльності щодо оплати праці тому, що вони безпосередньо пов'язані з виникненням відносин з приводу пенсійного забезпечення.

Пенсійні правовідносини виникають кожного разу, коли реалізується право на пенсійне забезпечення. Враховуючи, що нині пенсійна система охоплює абсолютно всіх непрацездатних громадян або тих, хто досяг певного віку, можна сказати, що кожен громадянин є потенційним або реальним учасником даних правовідносин. Пенсійні правовідносини є одним із видів суспільних відносин і особливою формою здійснення права на пенсію. Вони складають найбільшу групу правовідносин у праві соціального забезпечення. Пенсійні правовідносини – це врегульовані нормами

права пенсійного забезпечення суспільні відносини, які виникають у зв'язку з матеріальним забезпеченням громадян, котрі досягли встановленого законом віку, тривалий час займалися певним видом професійної діяльності, а також громадян, які визнані інвалідами або втратили годувальника [8, с. 24]. Основним з наведеного положення є зазначення того, що дані відносини фактично виникають на основі існуючих довготривалих трудових правовідносин з оплати праці, завершення яких у зв'язку з існуванням певних підстав безпосередньо призводить до становлення пенсійних правовідносин.

**Висновки.** Отже, дана особливість припинення правовідносин з оплати праці характеризується тим, що особа, яка довготривалий час перебуває в них, через настання певних підстав майже автоматично переходить у пенсійні правовідносини, які пов'язані з попередніми, є взаємообумовленими та впливають з них.

Розглянувши особливості припинення трудових правовідносин щодо оплати праці, можливо констатувати, що вони характеризуються певною юридичною підставою, яка, водночас є і підставою для їх виникнення. Разом з тим, ці відносини завершуються останньою виплатою – вихідною допомогою. Завершення даних правовідносин може призводити до виникнення нових відносин – відносин з пенсійного забезпечення.

#### Список використаної літератури:

1. Долгіх Н. П. Трудове право : навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.
2. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда) / Т. Ю. Коршунова, А. Ф. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 30-41.
3. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс № 322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375.
4. Вихідна допомога при звільненні : розмір, розрахунок, умови виплати // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://profosvitamk.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=525:2015-01-21-12-13-54&catid=7:2011-06-22-11-10-48&Itemid=7](http://profosvitamk.org/index.php?option=com_content&view=article&id=525:2015-01-21-12-13-54&catid=7:2011-06-22-11-10-48&Itemid=7).
5. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О. М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право. – № 3-1. – 2013. – С. 173-176.
6. Конституція України: Закон № 254к/96-ВР від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.
7. Довбиш К. К. Щодо захисту заробітної плати від несвоєчасної виплати та необґрунтованих відрахувань / К. К. Довбиш // Право та державне управління. – 2013. – № 1. – С. 27-31.
8. Пенсійне забезпечення: навч. посіб. / І. А. Ветухова, Г. О. Яковлева, О. М. Ярошенко, за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 230 с.

#### Ганечко О. М. Особенности прекращения правоотношений в сфере оплаты труда

*В статье исследованы особенности прекращения правоотношений в сфере оплаты труда. Выделен их перечень и поочередно проанализировано каждую из них. Раскрыто их содержание.*

**Ключевые слова:** правоотношения, оплата труда, труд, правоотношения в сфере оплаты труда, прекращение правоотношений.

#### Hanechko O. M. Suspension features legal in wages

*In the article examined the features of any legal responsibility in the area of remuneration of relationship. Singled out their list and analyzed each of them. Revealed their contents.*

**Key words:** relationship, wages, labor, legal relationship in wages sphere, termination of relationship.