

ЗАХИСТ ПРАВ ПРИ ПОРУШЕННІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Фрідманська В.І.,
*кандидат юридичних наук,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

Фрідманська В.І. Захист прав при порушенні трудового законодавства про оплату праці: аналіз судової практики.

В статті досліджується судовий захист трудових прав та інтересів працівників, пов'язаних з оплатою праці. Аналізується вітчизняна судова практика з розгляду кримінальних справ щодо невиконання заробітної плати, а також практика розгляду справ про адміністративні правопорушення, – щодо порушення трудового законодавства про оплату праці.

Вказується, права людини в сучасному суспільстві грають таку роль, що їх значення для будь-якої правової держави важко переоцінити. Особа та громадянське суспільство все більше усвідомлюють цінність та практичне значення захисту основних прав людини, зокрема, – трудових. Це пов'язано з тим, що саме право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, а винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці.

Підсумовуючи вищевикладене, автор приходиться до висновків, що серед наявного переліку способів захисту порушених прав та інтересів працівника, пов'язаних з невиконанням заробітної плати, найефективнішим способом видається саме судовий захист. Аналіз вітчизняної судової практики показав, що в той час, як порушення проти керівника підприємства, установи справи про адміністративні правопорушення видається не найефективнішим способом захисту (відмова у розгляді справи з формальних підстав, а у разі задоволення вимог – настання відповідальності яка непропорційна з порушенням невідчужуваного права заробляти собі на життя), притягнення винного до кримінальної відповідальності є способом захисту, який хоч і не гарантує відновлення порушених майнових прав особи на заробітну, однак захищає її трудові права та сприяє їх подальшому відновленню.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, невиконання заробітної плати, трудове законодавство, засоби захисту.

Fridmanska V.I. Protection of rights in case of violation of labor legislation on remuneration: analysis of judicial practice.

The article examines the judicial protection of labor rights and interests of employees related to wages. The domestic judicial practice on consideration of criminal cases regarding non-payment of wages is analyzed, as well as the practice of consideration of cases on administrative offenses - on violation of labor legislation on payment of labor.

It is indicated that human rights play such a role in modern society that their importance for any legal state is difficult to overestimate. Individuals and civil society are increasingly aware of the value and practical importance of protecting basic human rights, in particular, labor rights. This is due to the fact that the right to earn a living is inseparable from the right to life itself, and the remuneration for the work performed by the employee is the source of his existence and should provide him with a sufficient, decent standard of living. This determines the state's obligation to create appropriate conditions for citizens to exercise the right to work, to optimize the balance of interests of the parties to labor relations, in particular, through state regulation of labor remuneration.

Summarizing the above, the author comes to the conclusion that among the available list of ways to protect the violated rights and interests of the employee related to non-payment of wages, the most effective way

is judicial protection. The analysis of domestic judicial practice showed that, while a violation against the head of the enterprise, the establishment of a case on administrative offenses does not seem to be the most effective way of protection (refusal to consider the case on formal grounds, and in the case of meeting the requirements - the onset of liability that is disproportionate to the violation of an inalienable right to earn a living), bringing the culprit to criminal liability is a method of protection that, although it does not guarantee the restoration of violated property rights of a person to wages, it protects his labor rights and contributes to their further restoration.

Key words: wages, payment of labor, non-payment of wages, labor legislation, means of protection.

Постановка проблеми. Конституція України передбачає, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3 [1]). Складовою цього обов'язку є забезпечення державою соціальної спрямованості економіки, створення умов та гарантування можливостей для громадян заробляти собі на життя працюю і своєчасно одержувати винагороду за працю [2]. Конституційний Суд України у своїх правових позиціях виходить з того, що винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці [3].

Актуальність теми визначається й тим, що становлення України як правової, соціальної, демократичної держави залишатиметься тільки формальністю, якщо в ній будуть відсутні дійсно працюючі механізми захисту прав, свобод та інтересів людини і громадянина. З даної норми випливає, що на різні державні та недержавні органи покладено захист прав та свобод людини і громадянина. Важлива роль у здійсненні такої функції належить суду, на якого покладено особливий вид діяльності – правосуддя.

Виклад основного матеріалу. Право на оплату праці є базовим трудовим правом громадян, визначальним сутність всіх трудових правовідносин. Винагорода за працю є рушійною силою праці, і громадяни, здійснюючи трудову діяльність, повинні бути впевнені, що їх право на оплату праці не буде порушено роботодавцем, а в разі порушення зазначеного права у працівника буде можливість ефективно здійснити захист порушеного права [4].

Право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Право на працю закладено у самій людській природі. Його має кожна людина, воно є невідчужуваним, тому самій особі належить виключне право розпорядитися своїми здібностями до праці [5].

Серед способів захисту трудових прав виділяють різні варіації: самозахист [6], захист прав та інтересів працівників професійними спілками [7], медіативні процедури вирішення спорів [8], державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства [9], судовий захист прав та інтересів [10]. У будь-якому разі обраний спосіб захисту повинен бути ефективним.

«Ефективність» засобу правового захисту у значенні положення ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. [11] (право на ефективний засіб юридичного захисту) не залежить від впевненості у сприятливому результаті для особи. Засоби юридичного захисту повинні бути «ефективними» як на практиці, так і в законодавстві в сенсі запобігання потенційного порушення чи його продовження, або забезпечення належного відшкодування за будь-яке порушення. Навіть якщо окремий засіб захисту сам по собі не задовольняє повністю вимоги ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, сукупність засобів правового захисту, передбачених національним законодавством може це здійснити [12].

Таким чином, ефективний спосіб захисту є таким, що відповідає змісту відповідного права чи інтересу, характеру його порушення, невизнання або оспорення та спричиненим цими діями наслідкам [13], а також має забезпечити поновлення порушеного права, а у разі неможливості такого поновлення, – гарантувати особі можливість отримання нею відповідного відшкодування [14]. Тобто, ефективний спосіб захисту має бути таким, що відповідає змісту порушеного права, та таким, що забезпечує реальне поновлення прав особи, за захистом яких вона звернулася до суду, відповідно до вимог законодавства [15].

Перебуваючи в економічній залежності від роботодавця і побоюючись репресій, працівники звертаються за захистом своїх прав, в тому числі і права на оплату праці, тільки в самих крайніх випадках – як правило, після припинення трудових відносин [16].

Звернення до суду для працівника – це крайній захід, так як в нинішній економічній ситуації диктату умов праці з боку роботодавця, наявності жорсткої політики заробітної плати для працівників, відсутність можливості працевлаштуватися переважно в дрібних, середніх містах і сільській місцевості призводять до того, що працівник змушений терпіти можливі обмеження трудових прав, бажаючи зберегти роботу і прогнати свою сім'ю. Звичайно, є і виключення з цього. Однак в більшості випадків працівники вважають за краще не ризикувати роботою або посадою [17].

Отже, на даний час при порушенні трудового законодавства про оплату праці саме судовий захист видається найбільш ефективним засобом правового захисту, оскільки суд, ґрунтуючись на основоположних принципах верховенства права, зможе не тільки захистити порушені права, свободи та інтереси суб'єктів трудових правовідносин, а й віднайти необхідний баланс інтересів між працівником, роботодавцем та державою.

У зв'язку з вищенаведеним, ефективні способи судового захисту прав та інтересів працівників вважаємо за необхідне розглянути крізь призму вітчизняної судової практики.

Так, у разі порушення законодавства про оплату праці у особи настає адміністративна, кримінальна та цивільно-правова відповідальність.

Кримінальна відповідальність передбачена ст. 175 Кримінального кодексу України (далі – КК України [18]), диспозиція якої передбачає безпідставну не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності.

Під не виплатою заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати слід розуміти неповну або несвочасну виплату громадянам зазначених виплат. Така не виплата утворює склад злочину, передбаченого ст. 175 КК України, якщо вона: 1) є безпідставною; 2) має місце протягом певного строку (більше ніж за один місяць). Крім того, обов'язковим для притягнення особи до кримінальної відповідальності за ст. 175 КК України, з поміж іншого, є встановлення періоду часу за який особі не було виплачено заробітну плату [19].

Безпідставною треба вважати таку не виплату заробітної плати, яка вчинена за наявності об'єктивної можливості здійснити виплату, а для з'ясування такої можливості необхідно перевіряти фінансово-економічний стан підприємства, установи чи організації, де виявлено не виплату, а також мету використання коштів, які надходили на їхні рахунки. Безпідставною зазначена не виплата вважатиметься тоді, коли вона має місце, незважаючи на наявність законних підстав для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам. Не буде складу цього злочину, якщо зазначені виплати не здійснюються на законних підставах (наприклад, несплата частини заробітної плати в результаті відрахування із неї для покриття заборгованості працівника підприємству, установі, організації, на якому він працює) або їх не виплата зумовлена об'єктивними причинами (наприклад, неповним бюджетним фінансуванням, відсутністю необхідних для виплат коштів на рахунках підприємства, установи, організації) [20].

В такому разі, органами досудового слідства повинно бути з'ясовано, яким чином на підприємстві недержавної форми власності формується фонд заробітної плати, як використовуються кошти, які надходили на рахунок підприємства. Повинні бути з'ясовані такі ознаки складу даного правопорушення: причини не виплати заробітної плати; чи не була така не виплата зумовлена необхідністю використання коштів для продовження господарської діяльності підприємства та його існування. Це пов'язано з тим, що така неповнота досудового і судового слідства може поставити під сумнів обґрунтованість засудження керівника підприємства за умисну та безпідставну не виплату працівникам заробітної плати. Судово-економічна експертиза повинна дати відповідь щодо фінансово-економічної можливості виплати заробітної плати за певний період (період заборгованості) [20].

Суб'єктивна сторона даного виду кримінального правопорушення характеризується лише умисною формою вини. Умисел, зокрема, підтверджується обставинами, коли при не виплаті заробітної плати працівникам більше ніж за один місяць підприємством здійснювались інші платежі, чим збільшувалась сума не виплаченої заробітної плати перед працівниками. Зокрема, кошти, які надходили на розрахунковий рахунок товариства в певний період часу (період заборгованості по заробітній платі), керівник підприємства витрачав не на погашення заборгованості по заробітній платі, а на оплату виробничих витрат підприємства (на виплату заробітної плати працівникам підприємства було спрямовано тільки 15,1% від суми, що надійшла на розрахунковий рахунок підприємства) [21].

В іншій кримінальній справі, обвинувачений, маючи умисел на безпідставну невиклату заробітної плати працівникам очолюваного ним підприємства, достовірно знаючи про наявність у підприємства заборгованості по виплаті заробітної плати, яка утворилася у вказаний період, маючи грошові кошти на рахунках підприємства та реальну можливість їх виплатити з метою погасити заборгованість із заробітної плати, діючи умисно, не вжив всіх необхідних заходів, спрямованих на погашення перед співробітниками підприємства заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася, а перерахував кошти на виробничі потреби та здійснив інші платежі, які не є першочерговими що підтверджується банківськими виписками по особових рахунках підприємства за певний період та довідками про використання коштів підприємства за період заборгованості. Обвинувачений пояснив свою діяльність тим, що з метою недопущення зупинення господарської діяльності очолюваного ним підприємства та його збитковості, частина отриманих фінансових коштів направлялася на виплату заробітної платні, а частина на закупку необхідних матеріалів та комплектуючих, крім того, потрібно було проводити оплату енергоресурсів для виготовлення продукції по новим контрактам. Крім того, виконавчою службою в примусовому порядку з підприємства було списано значну суму грошових коштів, що також значним чином негативно вплинуло на роботу підприємства. Суд не врахував такі пояснення особи, оскільки показаннями свідків та письмовими доказами, доданими до матеріалів справи було підтверджено, що при наявності грошових коштів на рахунках підприємства для виплати заборгованості по заробітній платі, підприємством дані кошти були витрачені на обслуговування та ремонт устаткування підприємства. Тим не менш, у даній справі суд дійшов до висновку, що вина керівника підприємства у вчиненні інкримінованого йому кримінального правопорушення доведена повністю, що виразилось в його умисних діях, спрямованих на безпідставну невиклату заробітної плати громадянам більш як за один місяць [22].

Суд також не приймає до уваги пояснення обвинуваченого щодо мотивів невиклати заробітної плати у зв'язку з такими об'єктивними причинами як відсутність замовлень продукції на підприємстві. Так, на період наявності заборгованості по виплаті заробітної плати, підприємство мало угоду з Міністерством оборони України, а самим підприємством була відвернута небезпека, яка загрожувала жителям міста через агресію терористичних організацій і була нагальна потреба вчасно забезпечити броньованими ковпаками захисні споруди міста, також небезпека значного зупинення конверторного виробництва містоутворюючого підприємства-замовника, та небезпека повністю зупинити роботу підприємства і привести його до банкрутства, є набагато більшою, ніж тимчасова несвочасна і частинами виплачена заробітна плата, яка в подальшому була погашена. І це вище дає підстави вважати дії щодо здійснення платежів по виконанню підприємством своїх зобов'язань перед контрагентами, при існуванні заборгованості по заробітній платі, такими, що вчинені у стані крайньої необхідності, тобто з метою відвернення небезпеки, яка загрожувала місту і працівникам підприємства (у разі повного банкрутства). Суд визнав такі доводи обвинуваченого непереконливими, розцінивши їх як звичайний спосіб захисту, обраний обвинуваченим. Останній же був обізнаний, що оплата праці працівників і погашення заборгованості із виплати заробітної плати провадяться в першочерговому порядку, а не поставлені в залежність від виконання інших зобов'язань. Також в судовому засіданні обвинувачений пояснював, що підприємство не працює, та звільнені всі працівники, що суперечить його твердженню про відвернення від підприємства небезпеки у вигляді банкрутства та повного зупинення його роботи [23].

Звертаючись до самого поняття «невиклати» заробітної плати, то в одній із кримінальних справ, обставинами справи було встановлено, що заробітна плата виплачувалась частинами 2-4 рази на місяць у сумі 200-300 грн. по мірі надходження коштів. Стороною обвинувачення доведено, що в період з 01.01.2013 р. до 01.06.2015 р на підприємстві працівникам безпідставно не виплачувалась заробітна плата більш як за один місяць, що підтверджується висновками судово-економічних експертиз, згідно яких під час вивчення фінансово-економічного стану підприємства встановлено, що на інші цілі, крім заробітної плати, сплати податків, зборів, державних страхових внесків, витрачено коштів у 5,7 разів більше, ніж сума заборгованості по заробітній платі, що утворилась станом на 01.06.2015. Версію сторони захисту в тій частині, що заборгованість виникла із заробітної плати у зв'язку з істотними змінами умов праці, суд до уваги не прийняв, оскільки в судовому засіданні підтверджено належними та допустимими доказами те, що підприємство в період з 01.01.2013 до 01.06.2015 мало можливість виплатити працівникам заробітну плату. Витрачання коштів, що надходили на рахунки підприємства та до каси, на підтримання діяльності підприємства, – порушували встановлені законом організацію та порядок виплати заробітної плати працівникам за виконану роботу і не були пов'язані з крайньою

необхідністю. Суд також не прийняв до уваги позицію сторони захисту в тій частині, що заборгованості із заробітної плати більш як за один місяць не було, а була поточна заборгованість, яка погашалась по мірі надходження коштів (2-4 рази на місяць у сумі 200-300 грн.) [24].

В іншій справі суд, розглядаючи справу про адміністративні правопорушення встановив, що заробітна плата виплачувалася працівникам один раз на місяць з порушенням термінів, що призвело до затримки у виплаті заробітної плати на 1 місяць. На підставі цього, суд передав справу про адміністративне правопорушення до місцевої прокуратури для відкриття провадження за ст. 175 КК України [25].

Інша судова практика визначає, що кримінальна відповідальність за ст. 175 КК України може наставати лише у випадку невиконання заробітної плати в повному обсязі, а в разі її неповної виплати кожного місяця керівника можна притягнути тільки до адміністративної відповідальності, передбаченої ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП [26]) – за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати або виплату останньої не в повному обсязі, причому незалежно від розміру заборгованості. Інакше зводиться нанівець дія ч. 1 ст. 41 КпАП і настає зайва й безпідставна криміналізація діянь керівників підприємств [27].

Згідно ч. 2 ст. 9 КУпАП адміністративна відповідальність за правопорушення, передбачені цим Кодексом, настає, якщо ці порушення за своїм характером не тягнуть за собою відповідно до закону кримінальної відповідальності.

В даній категорії справ, подібно до розгляду справ про кримінальні правопорушення, необхідно встановити подію та склад адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 41 ч. 1 КУпАП, – порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі. До прикладу, якщо згідно показання обвинуваченого заробітна плата працівникам не виплачувалася у зв'язку з важким економічним становищем та відсутністю коштів для оплати праці, суд може визнати вину особи, яка в такому разі підтверджується протоколом про вчинення адміністративного правопорушення, актом інспекційного відвідування (невиїзного інспектування) юридичної особи (фізичної особи), яка використовує найману працю, розрахунком по заробітній платі працівників та особистими поясненнями особи під час розгляду справи [28].

Відсутній склад адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП щодо невиконання заробітної плати, якщо кошти виплачуються по мірі надходження освітньої субвенції із державного бюджету відділу освіти, і наявний дефіцит освітньої субвенції місцевого бюджету на той рік, у якому настала заборгованість по виплаті заробітної плати. В даному випадку відсутня суб'єктивна сторона, оскільки невиконання заробітної плати мала місце з об'єктивних причин, а не винних чи необережних дій начальника відділу освіти [29].

В такій категорії справ, зокрема, якщо встановлено, що установа є бюджетною і її фінансування здійснює територіальна громада і мало місце невиконання заробітної плати, очевидною є відсутність вини керівника установи, так як поза його волею відбувається процедура отримання фінансування, в межах кошторисних призначень, на виплату заробітної плати працівникам [30].

І тому, якщо матеріали справи не містять даних про здійснення фінансування, до прикладу, філії з боку дочірнього підприємства за період настання заборгованості по виплаті заробітної плати, в такому разі відсутні підстави вважати, що невиконання заробітної плати за вказаний період допущено з вини начальника філії. Таким чином, наявність складу адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП вважається не доведена у встановленому законом порядку, а тому провадження по справі підлягає закриттю у зв'язку з відсутністю складу правопорушення [31].

«Недоліком» розгляду справи про порушення законодавства щодо оплати праці можна вважати те, що такі справи частіше розглядаються в письмовій формі на основі складеного та наданого суду протоколу. Це стає підставою для недостатнього дослідження обставин справи. До прикладу, судом першої інстанції особу було визнано винуватою у вчиненні адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, оскільки 14.12.2017 р. на час перебування на посаді секретаря сільської ради було підтверджено наявність боргу перед працівниками, а також одному з працівників не виплачено нараховану у жовтні 2017 р. премію за вересень та жовтень 2017 р. [32]. Вже судом апеляційної інстанції було встановлено, що особа, яка склала протокол про вчинення адміністративного правопорушення направила до суду лише вказаний протокол, акт перевірки та пояснення особи. При цьому навіть сам суд не перевіряв доводи обвинуваченої особи про те, що невиконання по заробітній платі відбулося в день звільнення працівників (11.10.2017 р.) в той час як вона ще не працювала на посаді секретаря сільської ради (особу обрано

на посаду згідно рішення сесії від 20.10.2017 р.), а щодо питання по невиплаті преміювання на даний час проводиться перевірка за фактом незаконного преміювання такої особи [33].

Хоча варто відмітити, що інші суди визнають те, що установлення самого по собі факту порушення вимог законодавства про працю не може свідчити про вчинення адміністративного правопорушення, так як мають бути установлені усі ознаки його складу. Зокрема, необхідно з'ясувати чи винна особа у вчиненні адміністративного правопорушення. Сам факт невиплати заробітної плати, який зафіксований у протоколі, не утворює автоматично складу адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 41 КУпАП, так як має бути доведена і установлена вина особи, як ознака суб'єктивної сторони правопорушення [34].

Така письмова форма провадження стає підставою для закриття справи з формальних підстав, зокрема відсутністю у протоколі позначень у чому саме полягає порушення, коли наступив граничний термін виплати заробітної плати, за який саме період не виплачувалась заробітна плата [35], чи у протоколі не викладена суть правопорушення, зокрема не зазначено чи мала місце невплата заробітної плати більш як за один місяць в повному обсязі, чому було допущено таку невплату, чи було невплачено заробітну плату всім працівникам, чи лише частині [36] тощо.

Об'єктом правопорушень, передбачених ст. 175 КК України («Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат») та ст. 41 КУпАП («Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці») є трудові, а не майнові права особи. У зв'язку з цим, позови про стягнення заборгованості із заробітної плати та компенсації у зв'язку з порушенням строків її виплати мають розглядатися в порядку цивільного судочинства, тим більше, що відповідачем за такими позовами має бути підприємство, установа чи організація, а не керівник, який притягується, зокрема, до кримінальної відповідальності [37].

Потерпілий, звертаючись із цивільним позовом у кримінальному провадженні про відшкодування завданої засудженим матеріальної шкоди та обґрунтовуючи її розмір і підстави відшкодування лише невиплатою заробітної плати та заборгованістю, за змістом ототожнив її із вимогами та підставами цивільного позову, вирішеним у порядку цивільного судочинства, а тому враховуючи також те, що обвинувачений був найманим працівником, стягнення з нього на користь потерпілого заборгованості із заробітної плати та відшкодування завданої їй невиплатою шкоди, яка хоча і виникла в очолюваному ним підприємстві внаслідок його злочинних дій, суперечить зазначеним вимогам законодавства. Відмова у задоволенні таких позовних вимог на відшкодування матеріальної шкоди є мотивованою та обґрунтованою [38]. Хоча, варто зауважити, що за попередньої судової практики суд міг задовольнити цивільні позови, заявлені прокурором в інтересах потерпілих, оскільки вони були підтвердженні зібраними та дослідженими в судовому засіданні доказами та визнані представником цивільного відповідача [39].

Висновки. Права людини в сучасному суспільстві грають таку роль, що їх значення для будь-якої правової держави важко переоцінити. Особа та громадянське суспільство все більше усвідомлюють цінність та практичне значення захисту основних прав людини, зокрема, – трудових.

Це пов'язано з тим, що саме право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, а винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці [40].

Підсумовуючи вищенаведене, приходимо до висновків, що серед наявного переліку способів захисту порушених прав та інтересів працівника, пов'язаних з невиплатою заробітної плати, найефективнішим способом видається саме судовий захист. Аналіз вітчизняної судової практики показав, що в той час, як порушення проти керівника підприємства, установи справи про адміністративні правопорушення видається не найефективнішим способом захисту (відмова у розгляді справи з формальних підстав, а у разі задоволення вимог – настання відповідальності яка непомірна з порушенням невідчужуваного права заробляти собі на життя), притягнення винного до кримінальної відповідальності є способом захисту, який хоч і не гарантує відновлення порушених майнових прав особи на заробітну, однак захищає її трудові права та сприяє їх подальшому відновленню.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Голос України. 1996. № 128.
2. Рішення Конституційного Суду України 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 р. № 8-рп/2013. Вісник Конституційного Суду України. 2013. № 6. С. 6.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013. Вісник Конституційного Суду України. 2013. № 6. С. 12.
4. Мамаев В.Ю. Особенности защита права на оплату труда. Вестник Пензенского государственного университета. 2019. № 4 (28). С. 39.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 52 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» та конституційним поданням 89 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень пункту 2 частини другої статті 90 Конституції України, статті 5 Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» (справа про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення) від 29 січня 2008 р. № 2-рп/2008. Вісник Конституційного Суду України. 2008. № 1. С. 48.
6. Сонін О.Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав. Актуальні проблеми держави і права. 2008. Вип. 37. С. 49-55.
7. Вавженчук С.Я. Межі захисту та превентивної охорони конституційно-трудова прав працівників профспілками. Соціальне право. 2017. № 1. С. 205-213.
8. Середа О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2 (18). С. 38-45.
9. Буряк В.Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 189-198.
10. Боєва О.С. Виокремлення інституту судового захисту трудових прав: реальність сьогодення. Право і суспільство. 2018. № 1. Ч. 2. С. 123-129.
11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. Офіційний вісник України. 1998. № 13. С. 270.
12. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Yuriy Nikolayevich Ivanov v. Ukraine» on October 15, 2009 (Application № 40450/04). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-95032> (дата звернення: 23.12.2020) ; Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Avakemyan v. Armenia» on March 30, 2017 (Application № 39563/09). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172361> (дата звернення: 23.12.2021).
13. Постанова Верховного Суду від 5 червня 2018 р. у справі № 338/180/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74963905> (дата звернення: 23.12.2021).
14. Постанова Верховного Суду від 5 грудня 2019 р. у справі № 910/3209/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86337275> (дата звернення: 23.12.2021).
15. Постанова Верховного Суду від 23 червня 2020 р. у справі № 200/27221/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90021477> (дата звернення: 23.12.2021).
16. Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1 (98). С. 112.
17. Бойко Н.Н., Воробьева Н.А. Проблемы реализации судебной защиты трудовых прав. Правовестник. 2008. № 5 (7). С. 13.
18. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25. Ст. 131.
19. Вирок Шевченківського районного суду м. Києва від 7 травня 2020 р. у справі № 761/33934/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89678666> (дата звернення: 23.12.2021).
20. Вирок Шевченківського районного суду Харківської області від 4 жовтня 2019 р. у справі № 637/1166/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84771982> (дата звернення: 23.12.2021).
21. Вирок Мостиського районного суду Львівської області від 1 лютого 2018 р. у справі № 448/27/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71971279> (дата звернення: 23.12.2021).

22. Вирок Ленінського районного суду м. Дніпропетровська від 11 травня 2018 р. у справі № 205/2950/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74577853> (дата звернення: 23.12.2021).
23. Вирок Іллічівського районного суду м. Маріуполя від 12 листопада 2018 р. у справі № 264/1373/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78217017> (дата звернення: 23.12.2021).
24. Вирок Іванівського районного суду Херсонської області від 27 липня 2020 р. у справі № 653/2704/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90635333> (дата звернення: 23.12.2021).
25. Постанова Кельменецького районного суду Чернівецької області від 20 червня 2019 р. у справі № 717/665/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82511298> (дата звернення: 23.12.2021).
26. Кодекс України про адміністративні правопорушення (стаття 1 – 212-24) від 07.12.1984 р. № 8073-Х. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. Ст. 1122.
27. Вирок Шевченківського районного суду Харківської області від 4 жовтня 2019 р. у справі № 637/1166/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84771982> (дата звернення: 23.12.2021).
28. Постанова Тячівського районного суду Закарпатської області від 25 лютого 2020 р. у справі № 307/500/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87810762> (дата звернення: 23.12.2021).
29. Постанова Лисянського районного суду Черкаської області від 16 листопада 2020 р. у справі № 700/833/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92901018> (дата звернення: 23.12.2021).
30. Постанова Подільського районного суду м. Києва від 22 вересня 2020 р. у справі № 758/9942/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92142127> (дата звернення: 23.12.2021).
31. Постанова Березанського районного суду Миколаївської області від 23 січня 2018 р. у справі № 469/61/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71721312> (дата звернення: 23.12.2021).
32. Постанова Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області від 16 січня 2018 р. у справі № 740/118/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71666486> (дата звернення: 23.12.2021).
33. Постанова Апеляційного суду Чернігівської області від 14 лютого 2018 р. у справі № 740/118/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72219920> (дата звернення: 23.12.2021).
34. Постанова Лисянського районного суду Черкаської області від 16 листопада 2020 р. у справі № 700/833/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92901018> (дата звернення: 23.12.2021).
35. Постанова Шевченківського районного суду м. Києва від 19 вересня 2018 р. у справі № 761/25821/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76683770> (дата звернення: 23.12.2021).
36. Постанова Кельменецького районного суду Чернівецької області від 30 травня 2019 р. у справі № 717/665/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82087098> (дата звернення: 23.12.2021).
37. Вирок Кропівецького районного суду Сумської області від 29 січня 2019 р. у справі № 579/151/17-к. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79468899> (дата звернення: 23.12.2021).
38. Белов Д.М., Громовчук М.В. Конституційно-правові засади статусу особи: окремі аспекти. *Аналітично-порівняльне право*. № 1. 2021. С. 21-26.
39. Aristova I., Zapara S., Bielov D., Kaluzhna S., Chernadchuk T., Legal Status of Local Self-government Authorities of Ukraine in the Conditions of Information Society Development: Research Methodology, *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Vol 10 No 8 (2019): JARLE Volume X. Issue 8(46) Winter 2019. p. 61-69.