

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Толк по зарплате

Реализация своего имущества — возможный способ для предприятия-должника рассчитаться с долгами по зарплате

← с. 11 правоотношениям, порой руководствуясь законом, не регулирующим данную отрасль права.

Так, положениями статьи 117 Кодекса законов о труде (КЗоТ) Украины предусмотрено, что в случае невыплаты по вине собственника или уполномоченного им органа полагающихся уволенному работнику сумм в сроки, предусмотренные в статье 116 этого Кодекса, при отсутствии спора об их размере предприятие, учреждение, организация должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета. При наличии спора о размере полагающихся уволенному работнику сумм собственник или уполномоченный им орган должен уплатить указанное в этой статье возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника. Если спор решен в пользу работника частично, то размер возмещения за время задержки определяет орган, который выносит решение по сути спора.

Из анализа вышеуказанных норм следует, что если заявленная работником сумма задолженности подтверждается, работодатель ее размер не оспаривает, а требования работника о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы подлежат удовлетворению, то какое-либо уменьшение размера возмещения за время задержки выплаты не может иметь место. Диспозиция части 2 статьи 117 КЗоТ Украины содержит условие, при котором сумма возмещения может быть уменьшена, в частности, если спор решен в пользу работника частично.

Согласно позиции Верховного Суда, изложенной в постановлении от 22 августа 2018 года по делу № 761/2451/15-ц, в случае положительного для работника решения судом спора о размере причитающихся ему сумм работодатель не освобождается от выплаты работнику среднего заработка за все время задержки по день фактического расчета.

В указанном деле суд кассационной инстанции, сославшись на правовое заключение Верховного Суда Украины, изложенное в постановлении от 14 декабря 2016 года по делу № 6-788цс16, отказал кассатору, который просил применить принцип соразмерности ввиду того, что сам долг по заработной плате (1855,38 грн) был существенно меньше, чем сумма среднего заработка за время задержки расчета при увольнении, указанная в заявленном иске (238 254,01 грн).

Также Верховный Суд в постановлении от 25 июля 2018 года по делу № 760/14696/16-ц отметил, что применение принципа соразмерности при определении размера возмещения работнику среднего заработка за время задержки расчета при увольнении является правом суда, но исключительно при существовании следующих условий: 1) наличие или возникновение спора между работником и работодателем по поводу размера подлежащих выплат работнику сумм по трудовому договору на день увольнения; 2) принятие судом соответствующего решения о частичном удовлетворении требований работника о выплате причитающихся ему при увольнении сумм.

Принцип соразмерности

Принцип соразмерности при определении размера возмещения работнику среднего заработка за время задержки расчета при увольнении заключается в про-

порциональности доли суммы, на которую тот имел право (удовлетворенной судом или признанной истцом), по сравнению именно со средним заработком.

Данную позицию считаем справедливой, поскольку статья 117 КЗоТ Украины служит предостережением от нарушения недобросовестным работодателем прав работника, а в случае выявления таких нарушений — санкцией. Неразумно было бы лишать человека, трудовые права которого бесосновательно нарушены, надлежащей компенсации, тем более если размер суммы долга ответчиком не отрицается, а требования судом удовлетворены в полном объеме.

В контексте защиты прав работодателя от неправомерного взыскания в подобных трудовых спорах следует отметить, что суды иногда применяют нормы, которые не регулируют спорные правоотношения, а потому неправомерно взыскивают с работодателей денежные средства.

Анализируя судебные акты, имеющиеся в Едином государственном реестре судебных



Право на компенсацию потерь в связи с нарушением сроков выплаты работникам причитающихся им сумм прямо предусмотрено законодательством Украины

решений, можно найти иски, содержащие требования взыскания наряду с заработной платой и средним заработком еще и 3 % годовых с инфляционными потерями.

Так, Бабушкинский районный суд г. Днепропетровска решением от 30 октября 2018 года по делу № 200/13340/18 иск о взыскании задолженности по заработной плате удовлетворил частично, взыскав с работодателя не только долг и средний заработок за задержку расчета при увольнении, но и инфляционные потери и 3 % годовых, считая возможным применить статью 625 Гражданского кодекса (ГК) Украины.

Аналогичные правовые позиции приняли Мелитопольский горрайонный суд Запорожской области в решении от 7 мая 2018 года по делу № 320/315/18 и Печерский районный суд г. Киева в решении от 11 июля 2018 года по делу № 757/69891/17-ц.

Вместе с тем Шевченковский районный суд г. Киева 25 июня 2018 года (дело № 761/18447/18) и Днепровский районный суд г. Киева 10 декабря 2018 года (дело № 755/14499/18) вынесли, на наш взгляд, обоснованные противоположные решения, сославшись на бесосновательность применения к трудовым отношениям статьи 625 ГК Украины.

Как видим, мнения в этом вопросе у местных судов расходятся. Полагаем, что суды апелляционной и кассационной инстанций исправят судебные ошибки и устранят расхождения в судебной практике.

При этом следует отметить, что в указанных судебных актах правовые позиции

кассационной инстанции районные суды не применяли, что, возможно, и повлекло принятие ошибочных, с нашей точки зрения, решений.

Кассационный административный суд в составе Верховного Суда в постановлении от 8 февраля 2018 года по делу № 826/26790/15 указал, что положения статьи 625 ГК Украины, регулирующие последствия нарушения денежных обязательств, не распространяются на спорные правоотношения, регулируемые нормами трудового законодательства. В подобном трудовом споре истец не является кредитором по отношению к ответчику, а поэтому начислять указанные компенсационные расходы на задолженность по заработной плате нельзя.

Данную позицию кассационной инстанции считаем обоснованной, поскольку вопрос компенсации регулируется профильным законодательством: Законом Украины «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» и Порядком проведения компенсации гражданам потери части денежных доходов в связи с нарушением сроков их выплаты, утвержденным постановлением правительства от 21 февраля 2001 года № 159.

Компенсация потерь

Компенсация потерь в связи с нарушением сроков выплаты работникам причитающихся им сумм прямо предусмотрена Законом Украины «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» и Законом Украины «Об оплате труда».

В статьях 1–3 Закона Украины «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» (Закон) указано, что предприятия, учреждения и организации всех форм собственности и хозяйствования осуществляют компенсацию гражданам потери части доходов в случае нарушения установленных сроков их выплаты, в том числе по вине собственника или уполномоченного им органа (лица).

Компенсация гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты осуществляется в случае задержки на один и более календарных месяцев выплаты доходов, начисленных гражданам за период, начиная со дня вступления в силу настоящего Закона. Сумма компенсации исчисляется путем умножения суммы начисленного, но не выплаченного гражданину дохода за соответствующий месяц (после удержания налогов и обязательных

платежей) на индекс инфляции в период невыплаты дохода (инфляция месяца, за который выплачивается доход, во внимание не принимается).

В приведенной нами судебной практике судов первой инстанций суммы взыскания 3 % годовых с инфляционными потерями невелики, следовательно, судебные ошибки в данном случае для предприятия, возможно, не будут существенными. Другой вопрос, если бы подобный казус произошел в деле № 641/1090/17, в котором Коминтерновский районный суд г. Харькова решением от 20 февраля 2018 года (апелляционным судом не пересматривалось) взыскал с ПАО «ФК «М» в пользу футболиста 19,1 млн грн задолженности по заработной плате. Гипотетически цену судебной ошибки в указанном деле посчитать несложно, и очевидно, что она была бы существенной для работодателя, и без того пребывающего в процедуре банкротства.

Судя по количеству исполнительных производств, работодатели по тем или иным причинам, к сожалению, не спешат исполнять судебные решения. Данные обстоятельства не могут не иметь правовых последствий и для работника, и для предприятия — было бы несправедливым ставить точку в вопросе защиты нарушенных прав с вынесением положительного решения в пользу работника.

Позиция судебной практики относительно невозможности применения статьи 625 ГК Украины к трудовым спорам по заработной плате совершенно не означает, что лицо лишено права обратиться в суд с требованием к предприятию выплатить ему компенсацию за неисполнение решения суда в соответствии со статьей 625 ГК Украины.

В связи с этим стоит отметить, что кроме указанных требований истец также может просить суд взыскать средний заработок в соответствии со статьей 117 КЗоТ Украины только уже за новый период: начиная со дня, следующего за днем вынесения положительного для него решения об удовлетворении предыдущего иска, по день фактического погашения задолженности (статья 116 КЗоТ Украины).

В этом случае предыдущее решение суда будет считаться преюдициальным, и в соответствии с правилами статьи 82 Гражданского процессуального кодекса Украины истец освобождается от доказывания установленных этим судебным решением обстоятельств.

В свою очередь предприятиям-должникам рекомендуем не затягивать момент выплаты заработной платы и при наличии имущества, которое можно реализовать, не пренебрегать этой возможностью и погасить задолженность.

КРАВЧУК Андрей — адвокат, старший юрист ESQUIRES, г. Киев

НОВОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ ФИРМ

Павел Белоусов стал партнером ЮФ Aequo

ЮФ Aequo объявила о расширении партнерского состава — в партнерство принят Павел Белоусов, руководитель практик международного арбитража и трансграничных судебных процессов.

Он обладает 14-летним практическим опытом разрешения инвестиционных и коммерческих споров и споров в сфере энергетики. Успешно представляет интересы клиентов в качестве советника/адвоката в международных коммерческих и инвестиционных арбитражах в Украине



Павел БЕЛОУСОВ

и за рубежом, а также в комплексных трансграничных судебных процессах в украинских судах, включая Верховный Суд.

Имеет значительный опыт в делах об отмене арбитражных решений, признании и приведении в исполнение решений иностранных судов и международных арбитражей в Украине, а также в оказании содействия в приведении в исполнение решений украинских судов и арбитражей в иностранных юрисдикциях. Павел Белоусов регулярно выступает в качестве арбитра в международных арбитражах и включен в рекомендательный список арбитров Международного коммерческого арбитражного суда при Торгово-промышленной палате Украины. В 2018 году был признан «лучшим юристом в сфере арбитража» в Украине по версии «Юридической премии 2018 года».