

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ПОРУШЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ОБОВ'ЯЗКУ ЗІ СВОЄЧАСНОЇ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

LEGAL CONSEQUENCES OF VIOLATION BY THE EMPLOYER OF THE OBLIGATION TO TIMELY PAY WAGES

Сільченко С.О., к.ю.н.,
доцент кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Вертегел Є.П., студентка III курсу господарсько-правового факультету
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Куртіш Л.А., студентка III курсу господарсько-правового факультету
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено висвітленню актуальних питань несвоечасної виплати заробітної плати, зокрема протягом існування трудових відносин та під час звільнення працівника. Проаналізовано сутність заробітної плати, зазначено підходи до її розуміння та дослідження, а також негативні наслідки, які настають для працівника внаслідок такого діяння. Наведено законодавчо-встановлені строки, коли виплата заробітної плати буде вважатися своєчасною. З'ясовано, що негативні наслідки для роботодавця внаслідок повної або часткової невиплати заробітної плати чи виплати із затримкою настають у вигляді відповідальності. Її види встановлено у ст. 36 Закону України «Про оплату праці» та передбачено різними законодавчими актами. Зазначено, що, окрім відповідальності, яка настає для роботодавця, наслідком несвоечасної виплати заробітної плати є компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати. Така компенсація за своєю правовою природою є гарантією захисту майнових прав працівника. Акцентовано увагу на необхідності дотримання принципу добросовісності у діях як працівника, так і роботодавця під час розірвання трудових відносин. У разі порушення цього принципу з боку роботодавця виникає потреба для захисту інтересів працівника компетентними органами шляхом винесення рішення про примусове стягнення належних працівнику сум. Крім того, у працівника виникає право на компенсацію в розмірі його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Відповідні вимоги можуть розглядатися в загальному порядку як комісією з трудових спорів підприємства, так і судом. Розгляд трудових спорів судом зменшує можливість необ'єктивного вирішення правового конфлікту, оскільки виступає як найбільш кваліфікований спосіб захисту прав і свобод. У статті проаналізовано порядок розгляду спорів щодо стягнення належних працівникові сум під час звільнення залежно від того, чи виник між сторонами спір стосовно цих сум. Висвітлено правові позиції Верховного Суду щодо визначення суми компенсаційних виплат, критерії зменшення їхньої суми порівняно із середньомісячним заробітком працівника.

Ключові слова: несвоечасна виплата заробітної плати, строки, відповідальність, компенсація, середній заробіток, суд.

The article is assigned to the topical issues of late payment of wages, in particular during the existence of labor relations and during the dismissal of the employee. The essence of wages is analyzed; approaches to its understanding and research are indicated, as well as the negative consequences that occur for the employee as a result of this act. There are statutory deadlines when the payment of wages will be considered timely. It has been found that the negative consequences for the employer due to full or partial non-payment of wages or delayed payments occur in the form of liability. Its types are established in Art. 36 of the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" and is provided by various legislative acts. Indicated that in addition to the liability that occurs for the employer, the consequence of late payment of wages is compensation to employees for the loss of part of wages due to delays in its payment. Such compensation, by its legal nature, is a guarantee of protection of the employee's property rights. Emphasis is placed on the need to adhere to the principle of good faith in the actions of both the employee and the employer in the termination of employment. In case of violation of this principle by the employer, there is a need to protect the interests of the employee by the competent authorities by deciding to enforce the amounts due to the employee. In addition, the employee has the right to compensation in the amount of his average earnings for the entire period of delay until the day of actual payment. Relevant requirements can be considered in the general order – both by the commission on labor disputes of the enterprise, and by court. The consideration of labor disputes by the court reduces the possibility of a biased resolution of a legal conflict, as it acts as the most qualified way to protect rights and freedoms. The article analyzes the procedure for considering disputes over the recovery of amounts due to the employee upon dismissal, depending on whether a dispute arose between the parties over these amounts. The legal positions of the Supreme Court on determining the amount of compensation payments, the criteria for reducing their amount in comparison with the average monthly earnings of the employee are assigned.

Key words: untimely payment of wages, terms, liability, compensation, average earnings, court.

Вступ. Оплата праці є важливим елементом конституційного права на працю та складником змісту трудових правовідносин. Під час використання найманої праці існує підпорядкування працівника роботодавцеві. Здебільшого сторони трудових відносин не є рівними за своїм економічним та фактичним становищем, тому в трудовому праві використовуються певні юридичні засоби, які дають змогу захистити інтереси працівника як слабшої сторони. Одним із них є покладання на роботодавця відповідальності за затримку виплати заробітної плати чи розрахунку під час звільнення. Несвоечасна виплата заробітної плати набуває загрозливих масштабів, тому дослідження цієї проблематики не втрачає актуальності.

Метою наукового пошуку є дослідження сутності та характеру юридичної відповідальності роботодавця за

затримку виплати заробітної плати або розрахунку під час звільнення працівника з роботи. Досягненню цієї мети сприятиме реалізація таких завдань:

- проаналізувати сутність поняття «заробітна плата», наукові підходи до її розуміння, а також структуру та функції заробітної плати;
- визначити гарантії, встановлені працівникам на випадок затримки виплати заробітної плати чи розрахунку під час звільнення;
- дослідити природу та сутність відповідальності роботодавця за такі діяння;
- провести аналіз судової практики щодо вирішення відповідних трудових спорів.

Актуальність. Протягом останніх чотирьох років рівень мінімальної заробітної плати в Україні зріс майже

удвічі (з 3 200 грн. станом на 1 січня 2017 року до 6 000 грн. станом на 1 січня 2021 року) [1; 2]). Це привело до збільшення податкового навантаження на фонд заробітної плати. Крім того, в умовах пандемії COVID-19 та запровадження карантинних обмежень для багатьох сфер економічної діяльності суттєво погіршилися ринкові умови. Багато роботодавців зіткнулися з об'єктивними труднощами, пов'язаними з браком коштів на оплату праці. Маємо констатувати зростання заборгованості з виплати заробітної плати, яка зросла з 2 млрд. 581 млн. грн. станом на 1 грудня 2017 року до 3 млрд. 928,8 млн. грн. станом на 1 вересня 2021 року [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правові наслідки порушення роботодавцями обов'язку своєчасної виплати заробітної плати неодноразово були предметом дослідження вчених у сфері трудового права, економіки, соціології праці. Разом із загальними проблемами оплати праці ці питання висвітлювали у своїх роботах О. Процевський, Н. Хуторян, О. Лук'яничков, Г. Терела, В. Вегера, В. Сьомченко, К. Засипко, О. Гаєва, Н. Целовальніченко, С. Глухова.

Виклад основного матеріалу. Затримка виплати заробітної плати може бути як протягом існування трудових відносин, так і під час звільнення працівника, коли роботодавець не розраховується з ним. З'ясувати правові наслідки порушення обов'язку щодо своєчасної виплати заробітної плати можливо, якщо звернутися до сутності цієї правової категорії. Відповідно до ст. 94 КЗпП України, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [4]. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [5]. Неважко помітити акцент законодавця саме на договірному обов'язку роботодавця виплачувати заробітну плату працівникові.

Природу і сутність заробітної плати досліджують учені різних галузей науки, зокрема економіки, соціології, права, тому існують різні підходи до розуміння цієї категорії. Узагальнюючи результати наукових досліджень, С. Глухова та А. Зотова класифікують їх таким чином:

- 1) вартісний, за яким заробітна плата розглядається з позиції ціни праці, яку отримує працівник;
- 2) ринковий, де заробітна плата розглядається як елемент ринку праці, найменша ціна робочої сили;
- 3) мотиваційний, оскільки заробітна плата є елементом витрат виробництва і головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні кінцевих результатів праці;
- 4) юридичний, який використовує категорійний апарат норм права під час дослідження заробітної плати [6, с. 699].

Стає очевидним, що в межах трудових правовідносин для працівника і роботодавця заробітна плата має абсолютно різне змістовне навантаження. Завдяки своїй праці фізична особа заробляє собі на життя. Підприємець, відповідно, несе витрати на виробництво товарів, робіт і послуг, складником якого є вартість залученої робочої сили, тому варто підтримати тих науковців, які пропонують досліджувати заробітну плату з позицій працівника та роботодавця [7, с. 123]. Саме такий погляд на заробітну плату в контексті нашого дослідження дає змогу осмислити причини встановлення відповідальності роботодавців за несвоєчасну виплату заробітної плати, а також сутність цього правового інституту.

Не виплачуючи заробітну плату повністю або частково чи із затримкою, роботодавець отримує подвійну вигоду. По-перше, він уже привласнив результат праці особи у складі продукту, задля виробництва якого працівника було найнято. По-друге, той еквівалент праці, що

було витрачено особою, фактично залишається в межах господарського обігу підприємця. Якщо виходити із змістовного наповнення права на працю як можливості заробляти собі на життя працюю, остання без виплати заробітної плати перетворюється на підневільну, рабську працю, яка не сприймається і заборонена у цивілізованому світі. Очевидно, що різноманітні санкції та негативні наслідки, якими невивплата заробітної плати обертається для роботодавця, мають не лише юридичне, але й загально-суспільне, навіть цивілізаційне значення. Не можна забувати про мотивуючу роль заробітної плати. Не отримуючи своєчасно зароблене, навряд чи працівник буде ефективно та продуктивно виконувати свої трудові обов'язки. Також невивплата заробітної плати провокує негативні соціальні наслідки для працівника та членів його сім'ї. Це не лише обмеження права на гідне існування через відсутність засобів для життя. За відсутності об'єкта для нарахування єдиного соціального внеску нездійснення роботодавцем його фактичної сплати особа втрачає страховий стаж, що позбавляє її права на соціальні виплати в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. В майбутньому це приведе до суттєвого зменшення розміру пенсії, оскільки саме заробітна плата є складовою частиною формули визначення розміру пенсії разом із коефіцієнтом страхового стажу.

Отже, держава не може залишатися осторонь такого ганебного явища, як невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати. Відповідно до ч. 7 ст. 43 Конституції України, право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [8], тому категорія «своєчасність» щодо виплати заробітної плати має не лише теоретичне, але й суто практичне значення як елемент фактичного складу, що може розцінюватись як правопорушення з боку роботодавця.

Нормативні підходи до строків виплати заробітної плати визначені ст. 115 КЗпП України та ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (за відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістьнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Якщо роботодавець не забезпечить виплати працівникам у зазначені строки, своєчасність виплати не буде забезпечена.

Несвоєчасне здійснення або нездійснення оплати праці можна розцінювати як порушення права власності працівника на зароблені кошти, адже унеможливується реалізація вільної можливості особи розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд, тому роботодавець повинен мати негативні наслідки такого стану речей. Зокрема, 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 із законодавством.

Так, дисциплінарна відповідальність роботодавця (керівника юридичної особи) може наступати за винні дії, що спричинили затримку виплати заробітної плати. Слід звернути увагу на те, що таке порушення є самостійною підставою для звільнення з роботи керівника підприємства за п. 1-1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Настання матеріальної відповідальності може бути в порядку, передбаченому п. 9 ст. 134 КЗпП України, згідно з яким повна матеріальна відповідальність може бути покладена на керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності, винного у несвоєчасній

виплаті заробітної плати понад одного місяця, що привело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати.

Можливість застосування адміністративної відповідальності забезпечується ч. 1 ст. 41 КУпАП [9], яка, до речі, стосується не лише посадових осіб, але й фізичних осіб – підприємців, що використовують найману працю.

Кримінальна відповідальність за названі правопорушення передбачена ч. 1 ст. 175 Кримінального кодексу України. Склад відповідного злочину охоплює безпідставну не виплату заробітної плати більш як за один місяць за умови, якщо таке діяння було вчинено умисно керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності [10].

Крім того, КЗпП України передбачає можливість застосування фінансових санкцій до роботодавців (юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю). Відповідно до ч. 5 ст. 265 КЗпП України, за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплати їх не в повному обсязі застосовується штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.

Втім, наслідками несвочасної виплати заробітної плати є не лише санкції, що накладаються персонально на винних у цьому фізичних осіб, що є роботодавцями. Трудове законодавство на такий випадок передбачає певні гарантії захисту майнових прав працівників. Зокрема, йдеться про компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати. Сутність відповідної компенсації полягає у відшкодуванні частини заробітної плати, яка була втрачена через інфляцію. Для проведення компенсації має значення обсяг зростання індексу споживчих цін, а також тривалість затримки виплати. Порядок її проведення був затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 року № 1427 [11].

Треба відзначити, що зазначений механізм має певні вади, що мають дискримінаційний характер як щодо працівника, так і стосовно роботодавця. Так, компенсація частини заробітної плати застосовується за умови, коли індекс цін на споживчі товари зріс протягом періоду затримки більш як на один відсоток. Чому менший рівень інфляції залишається поза увагою? Крім того, дія відповідного Порядку поширюється на усі випадки затримки виплати заробітної плати, що можливе навіть за відсутності вини роботодавця, тому більш доцільно поширити на такі правовідносини загальний механізм врахування інфляційних втрат, передбачений ч. 2 ст. 625 Цивільного кодексу України [12].

Специфічною формою протиправної поведінки роботодавця є затримка заробітної плати працівникові під час звільнення. Норми трудового законодавства передбачають певний алгоритм дій роботодавця щодо проведення розрахунку під час звільнення. Так, відповідно до ч. 1 ст. 47 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган у день звільнення має видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 КЗпП України. Стаття 116 КЗпП України зобов'язує роботодавця провести розрахунок з працівником у день звільнення або не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (за умови, якщо працівник у день звільнення не працював).

Оскільки заробітна плата є основним, а подекуди і єдиним джерелом доходу для працівників, то затримка її виплати приводить до складних соціальних наслідків. Це враховують суди під час вирішення трудових спорів. Вони констатують, що працівник є слабшою, ніж роботодавець стороною у трудових правовідносинах. Водночас у зазначених відносинах працівник також має діяти добросовісно щодо реалізації своїх прав, а інтереси роботодавця мають

бути враховані. Має бути дотриманий розумний баланс між інтересами працівника та роботодавця (Постанова Великої Палати Верховного Суду у Справі від 26 червня 2019 року № 761/9584/15-ц [13], Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду у Справі від 17 червня 2020 року № 753/8961/17 [14] тощо).

Для забезпечення неупередженого, справедливого та своєчасного розгляду трудового спору щодо затримки виплати заробітної плати під час звільнення необхідно звертатися до суду, оскільки останній виступає як найбільш кваліфікований спосіб захисту прав і свобод, який зменшує можливість необ'єктивного вирішення правового конфлікту [15, с. 59].

Наслідком затримки розрахунку з працівником під час звільнення є застосування матеріальної відповідальності до роботодавця як сторони трудових правовідносин відповідно до ст. 117 КЗпП, що цілком відповідає поглядам науковців на двосторонній характер матеріальної відповідальності в трудовому праві [16; 17]. Виплата працівникові компенсації в розмірі його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку передбачає встановлення усіх елементів складу трудового майнового правопорушення роботодавця. Його елементами є протиправна бездіяльність роботодавця, що полягає у нездійсненні розрахунку з працівником у визначені законом строки; наслідки у вигляді боргу роботодавця перед працівником; безпосередній причинний зв'язок між ними; наявність вини роботодавця. Додатковими елементами об'єктивної сторони є відсутність спору щодо суми, яка належить до виплати працівнику, а саме наявність нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. Трудове законодавство пов'язує належне виконання роботодавцем обов'язку з оплати праці саме з виплатою, тобто фактичною передачею працівнику належної йому заробітної плати, тому неотримання працівником винагороди за працю незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат, є порушенням законодавства про оплату праці.

Відповідні трудові спори підлягають вирішенню у загальному порядку, передбаченому КЗпП України. Працівник може звернутися з відповідною заявою як до комісії з трудових спорів підприємства, так і до суду. Вирішення трудового спору в суді може відбуватися в порядку наказного чи спрощеного позовного провадження. Зокрема, в порядку наказного провадження особа має звернутися до суду із заявою про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку (п. 1 ч. 1 ст. 161 ЦПК України). Такий порядок застосовується також для стягнення заробітної плати, коли трудові відносини між роботодавцем та працівником продовжують існувати [16]. Для звернення до суду в порядку наказного провадження заявник має подати докази на підтвердження заявлених вимог. Однак на практиці збирання документів, що підтверджують суму нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, ускладнюється небажанням роботодавця співпрацювати [15, с. 61]. У такому разі працівник змушений звертатися до суду з клопотанням про витребування доказів, але його можна подати під час вирішення справи в порядку позовного провадження.

Касаційні суди під час вирішення подібних спорів сформулювали деякі правові позиції, пов'язані із застосуванням ч. 1 ст. 117 КЗпП України. Так, зокрема, одночасне застосування судами ч. 1 ст. 117 КЗпП України та ч. 1 ст. 625 ЦК України щодо стягнення інфляційних втрат у разі затримки розрахунку під час звільнення неможливе, оскільки норми трудового законодавства застосовуються як спеціальні порівняно із загальними правилами цивільно-правової відповідальності за порушення грошових зобов'язань (наприклад, Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного

адміністративного суду у Справі від 31 березня 2021 року № 1540/4324/18) [19].

Існують на практиці питання із застосуванням ч. 2 ст. 117 КЗпП України, коли між сторонами трудового договору є спір про розмір належних звільненому працівнику сум. Власник або уповноважений ним орган повинен сплатити середній заробіток за весь час затримки, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо ж спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору. Проблема полягає в тому, що ч. 2 ст. 117 КЗпП України, передбачаючи наявність дискреційних повноважень органу, що ухвалює рішення по суті спору, не передбачає меж застосування таких повноважень, чітких критеріїв справедливого та розумного балансу між інтересами працівника і роботодавця. Якщо ці критерії не встановлені законом, вони будуть визначені судом.

Довгий час у судовій практиці панувала правова позиція, викладена у Постанові Верховного Суду України від 29 квітня 2016 року у справі № 6-113цп16, відповідно до якої суд міг зменшити розмір середнього заробітку лише тоді, коли він приймає рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому сум під час звільнення [20]. Така правова позиція не давала змоги уникнути виплати середньомісячного заробітку за весь період прострочення навіть за наявності незначної суми заборгованості, якщо вона була стягнута повністю. Задля подолання такого формалізму Велика Палата Верховного Суду у Справі від 26 червня 2019 року № 761/9584/15-ц визначила можливість зменшення розміру компенсації за затримку розрахунку під час звільнення незалежно від того, чи задовольнив суд позовні вимоги про стягнення належних звільненому працівникові сум у повному обсязі або частково. Тим самим Верховний Суд відступив від свого попереднього висновку, викладеного в Постанові від 29 квітня 2016 року у Справі № 6-113цп16.

Надалі основним чинником, який впливає на визначення розміру компенсації, є розмір недоплаченої суми або істотність цієї суми порівняно із середнім заробітком працівника. Крім того, Велика Палата наголосила на винятковому праві суду на орієнтовну оцінку розміру майнових втрат, які розумно можна було би передбачити з урахуванням статистичних усереднених показників, а така оцінка не має на меті встановлення їх точного роз-

міру. Працівник повинен доводити лише наявність втрат, яких він зазнав внаслідок затримки заробітної плати під час звільнення. Не доведення їхнього розміру на практиці може привести до неспівмірності орієнтовної оцінки втрат працівника з реальними втратами і, як наслідок, до нівелювання компенсаторного характеру виплат. Насамперед така ситуація виникає у зв'язку з наявністю в суду права на застосування принципу співмірності під час визначення розміру заробітку виплати працівнику за час затримки розрахунку під час звільнення.

Під час реалізації права на застосування принципу співмірності суди приймають рішення за своїми внутрішніми переконаннями. Можливі випадки зменшення суми відшкодування за зволікання з подачею позовної заяви, хоча у ч. 2 ст. 233 КЗпП України передбачено право працівника в разі порушення законодавства про оплату праці звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Така підстава, наприклад, стала ключовою для зменшення розміру компенсаторних виплат відповідно до рішення Ленінського районного суду м. Харкова у Справі від 18 жовтня 2021 року № 642/5245/21 [21]. Орієнтиром для суду у питанні самостійної оцінки втрат працівника через несвоєчасний розрахунок можуть бути дані Національного банку України про середньозважені ставки за кредитами в річному обчисленні за зазначений рік. Можна розрахувати розмір сум, які працівник, недоотримавши належні йому кошти від роботодавця, міг би сплатити як відсотки, взявши кредит задля збереження рівня свого життя [13].

Висновок. Очевидно, що виправити ситуацію з несвоєчасною виплатою працівникам заробітної плати, у тому числі під час звільнення з роботи, лише правовими засобами неможливо. Потрібно поєднувати дію ефективних правових засобів зі швидким та справедливим вирішенням трудових спорів, а також ефективним державним наглядом за додержанням роботодавцями законодавства про оплату праці. Проте правове регулювання має створювати передумови захисту порушених інтересів працівників, тому доцільно зберегти можливість стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки розрахунку під час звільнення. Щодо наслідків несвоєчасної виплати заробітної плати, то задля уніфікації відповідальності за порушення грошових зобов'язань доцільно встановити відповідальність за аналогією, як це визначено у ст. 625 Цивільного кодексу України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 15 грудня 2020 року № 1082-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20> (дата звернення: 15.11.2021).
2. Про Державний бюджет України на 2017 рік : Закон України від 21 грудня 2017 року № 1801-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1801-19> (дата звернення: 14.11.2021).
3. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Оплата праці та соціально-трудова відносини. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_uzp.htm (дата звернення: 14.10.2021).
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (в редакції станом на 14 серпня 2021 року) / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 09.11.2021).
5. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 09.11.2021).
6. Глухова С., Зотова А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1. С. 698–701.
7. Сьомченко В., Засипко К. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1. С. 121–127.
8. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8071-X / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
10. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року № 2341-III / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.
11. Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 року № 1427 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник України*. 1997. № 52. С. 50.
12. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 40–44. Ст. 356.
13. Постанова у Справі від 26 червня 2019 року № 761/9584/15-ц / Велика Палата Верховного Суду. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87952206>.
14. Постанова у Справі від 17 червня 2020 року № 753/8961/17 (провадження № 61-45587св18) / Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90143554>.

15. Єрошенко О. Проблеми розгляду вимог щодо стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати в порядку наказного провадження. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 2 (21). С. 59–64.
16. Костюченко О. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 81–88.
17. Чанишева Г. Матеріальна відповідальність роботодавця за проєктом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 7. С. 134–141.
18. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/conv> (дата звернення: 09.10.2021).
19. Постанова у Справі від 31 березня 2021 року № 1540/4324/18 (провадження № К/9901/537/20) / Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95917917>.
20. Постанова у Справі від 29 квітня 2016 року № 6-113цс16 / Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/57463791>.
21. Рішення у Справі від 18 жовтня 2021 року № 642/5245/21 / Ленінський районний суд м. Харкова. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100397881>.