

**Бущенко П.А.**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## **ДО ПИТАННЯ ВІДРАХУВАНЬ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ**

Правове регулювання праці взагалі, а заробітної плати зокрема, посідає одне з центральних місць у діяльності будь-якого підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності. Так, роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату в установленому порядку (ст. 30 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. із змінами) (далі Закон). Одночасно працівник має право на повідомлення про розмір його заробітної плати. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про дані, що належать до періоду, за який оплачується праця: 1) загальну суму заробітної плати за розшифруванням за видами виплат; 2) розмір і підстави відрахувань із заробітної плати; 3) суму заробітної плати, що належить до виплати.

Заборонено будь-яке зниження розмірів заробітної плати залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членстві у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст. 21 Закону).

Забороняється у будь-якій спосіб обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством. Не допускається і відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи. Аналіз діючого законодавства (ст.127 КЗпП України) (далі КЗпП) дозволяє зробити висновок про те, що роботодавець має право на відрахування із заробітної плати працівника у наступних випадках: 1) здійснювати обов'язкові відрахування із заробітної плати у випадках, передбачених законодавством (ч. 1 ст. 127 КЗпП); 2) здійснювати відрахування із заробітної плати за своєю ініціативою, але за згодою працівника (п. 1 ч. 2 ст. 127 КЗпП); 3) здійснювати відрахування із заробітної плати працівника за своєю ініціативою, але без згоди на це працівника (п. 2 ч. 2 ст. 127 КЗпП); 4) здійснювати відрахування при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (ст. 136 КЗпП).

Обов'язкові відрахування на підставі законів та інших нормативно-правових актів України не потребує згоди на це працівника і не потребує на це видання наказу з боку роботодавця. До таких відрахувань відноситься наступне: податок на доходи фізичних осіб (розділ 1У ПК України); єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р.); відрахування за виконавчими документами на користь юридичних і фізичних осіб (ст. 68, 69 Закону України «Про виконавче провадження» від 21 квітня 1999 р. із змінами).

До відрахувань із заробітної плати працівника за ініціативою роботодавця і за погодженням з працівником можливі для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно неповерненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби. В цих випадках відрахування можливі лише в тому разі, якщо працівник не оспорує підстави і розмір відрахувань. При чому в цих випадках роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості, або з дня виплати неправильно обчисленої суми. Якщо цей строк пропущений роботодавець втрачає право на відрахування відповідних сум у безспірному порядку і стягує їх через суд. При цьому для визначення строків позовної давності підлягає застосуванню за аналогією частина 3 ст. 233 КЗпП, де йдеться про річний термін звернення до суду за захистом прав роботодавця в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди. Ми не погоджуємось з авторами науково-практичного коментаря до законодавства України з їх твердженням про те, що роботодавець в цьому випадку втрачає право на стягнення (Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/В.Г.Ротань, І.В.Зуб, Б.С.Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с. – С.538).

Відрахування із заробітної плати працівника за ініціативою роботодавця без згоди працівника можливо лише при його звільненні до закінчення того робочого року в рахунок якого він вже одержав відпустку за невідпрацьовані дні відпустки. Але таке відрахування неможливо якщо працівник звільняється з роботи у разі: призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову службу) (п.3 ст. 36 КЗпП); переведення його за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію, або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36 КЗпП); відмови від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова

від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п.6 ст. 36 КЗпП), а також при звільненні працівника у випадках зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства, або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п.1 ст.40 КЗпП); виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці, або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. На наш погляд необхідно внести зміни до п. 2 ч. 2 ст. 127 КЗпП стосовно того, що такі відрахування не можуть проводитися, якщо працівник звільняється в разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Також необхідно до цієї статті внести зміни і по відношенню до працівників, які звільняються за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ч.3 ст. 38 КЗпП). Недоцільно, на наш погляд, здійснювати відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки і у випадках смерті працівника.

На підставі вище викладеного можна зробити висновок про те, що в трудовому законодавстві України містяться положення, які передбачають відповідні гарантії при виплаті заробітної плати працівникам, але в сучасних умовах необхідне подальше удосконалення правового механізму щодо охороні заробітної плати працівників як єдиного джерела засобів існування.

**Бущенко, П.А. До питання відрахувань із заробітної плати працівників [Текст] / П.А. Бущенко // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 124-127.**