

КЗПП України працівник може врегулювати розбіжності з роботодавцем шляхом переговорів самостійно або за участю профспілкової організації, яка представляє його інтереси. а ст. 226 КзПП України передбачено, що за бажанням працівника при розгляді індивідуального трудового спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

В колективних трудових правовідносинах добровільне представництво можливе при проведенні колективних переговорів, або при вирішенні колективних трудових спорів, коли за дорученням колективу найманих працівників їх інтереси представляє особа або відповідний орган у випадку відсутності первинної профспілкової організації.

Законне представництво у трудовому праві частіше застосовується у колективних трудових правовідносинах в силу прямої вказівки закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і «Про соціальний діалог в Україні».

Отже, представництво працівників у трудових правовідносинах можливе як і на основі договору так і на підставі прямої вказівки закону. В індивідуальних трудових правовідносинах представництво здійснюється на підставі договору. В колективних трудових правовідносинах представництво профспілками здійснюється на основі прямої вказівки закону і лише у випадку відсутності профспілкової організації таке представництво здійснюється на основі рішення найманих працівників. В індивідуальних трудових правовідносинах профспілки здійснюють представництво лише своїх членів, в колективних – усіх працівників незалежно від членства у профспілках.

Буценко П. А.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЧАСТИНИ ДРУГОЇ ст. 233 КЗпП УКРАЇНИ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ)

Судовий розгляд справ про стягнення заробітної плати на користь працівників належить до найпоширеніших і одночасно най-

складніших при застосування норм трудового законодавства цієї категорії справ.

Складність при розгляді цієї категорії справ зумовлена із з'ясуванням змісту структури заробітної плати з поняттям нарахування заробітної плати, особливостями стягнень заробітної плати в позовному і наказному провадженнях.

Так, аналіз рішення від 21 листопада 2010 р. колегія суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Автономної Республіки Крим у м. Феодосії (№ 0513 Єдиного Державного Реєстру судових рішень) та рішення від 22 серпня 2012 р. колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області (справа № 1319/2 – 2103/11) дають підстави зробити висновок що вище вказані апеляційні суди по різному застосовували ч. 2 ст. 233 КЗпП України при вирішенні спорів, пов'язаних зі стягненням індексації заробітної плати та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку порушенням термінів її виплати.

Так, Апеляційний суд Автономної Республіки Крим у м. Феодосії своїм рішенням від 23 листопада 2010 р. скасовуючи рішення Керченського міського суду АР Крим від 25 жовтня 2010 р. (яким було відмовлено в задоволенні позивачеві в частині позову про стягнення індексації заробітної плати в розмірі 98,39 грн., компенсаційної витрати частки заробітної плати у зв'язку з порушення термінів її виплати в розмірі 3326,59 грн. на підставі того, що позивачем пропущено встановлений законом тримісячний строк для звернення до суду), на наш погляд, правильно дійшов до висновку про те, що частина друга ст. 233 КЗпП України поширюється на стягнення індексації та компенсації заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, оскільки ці види виплат входять до змісту структури заробітної плати, а саме до її додаткової частини. Таке твердження Апеляційного Суду, з нашої точки зору, відповідає частині другій ст. 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. із змін.(далі Закон) та Інструкції зі статистики заробітної плати, затв. Наказом Державного Комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 (зареєстр. в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. за № 114/8713) (далі Інструкція). Вказані нормативно-правові акти визначають зміст структури заробітної плати, а саме: компенсаційні виплати частиною 2 ст. 2 Закону відносяться до додаткової заробітної плати. Інструкція більш детально визначає зміст структури заробітної плати, а саме суми

виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників (п.2.2.7) та суми компенсації працівникам витрат частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (п. 2.2.8) відносить до фонду додаткової заробітної плати.

Виходячи з вище наведеного вважаємо, що Апеляційний Суд Львівської області у своєму рішенні від 22 серпня 2012 р. правильно змінив рішення Сихівського районного суду м. Львів від 12 березня 2012 р., виключивши з мотивувальної частини висновок про те, що компенсація та індексація заробітної плати не входять до структури заробітної плати. До такого висновку Апеляційний Суд Львівської області як і Апеляційний Суд АР Крим в м. Феодосії мотивував також виходячи з аналізу частини другої ст. 2 Закону і Інструкції. Однак прийшов до іншого висновку при застосуванні частини другої ст. 233 КЗпП України при стягненні заробітної плати працівникам та сум компенсацій працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Так, Апеляційний Суд Львівської області у своєму рішенні вказав наступне: «Аналіз вищенаведених норм законодавства дає підстави зробити висновок, що лише нарахована, але не виплачена працівникові компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та здійснена роботодавцем самостійно індексація заробітної плати, яка не виплачена, є підставою для застосування при вирішенні судом відповідного спору положень ч. 2 ст. 233 КЗпП України щодо відсутності обмеження будь-яким строком на звернення до суду з вимогами про стягнення заробітної плати.

Норми вказаної статті Кодексу не поширюються на вимоги про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та індексації заробітної плати, нарахування яких не здійснено роботодавцем та щодо розміру яких існує спір між працівником та роботодавцем».

Отже у наведених рішеннях апеляційних судів висновки збігаються у питаннях щодо сум виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників та сум компенсацій працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, оскільки вказані виплати входять до структури заробітної плати а тому при їх стягненні повинна застосовуватись частина друга ст. 233 КЗпП України.

Розбіжності в рішеннях апеляційних судів стосуються лише наступного. Так, Апеляційний Суд АР Крим в м. Феодосії вихо-

дить з того, що частина друга ст. 233 КЗпП України може застосовуватись і у випадках, коли суми компенсації заробітної плати та суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати і в тих випадках, коли роботодавцем самостійно не були нараховані і сплачені, а позивач ці суми розрахував самостійно на підставі діючих нормативно-правових актів.

Апеляційний Суд Львівської області навпаки дійшов висновку, що лише нараховані роботодавцем самостійно індексація заробітної плати та компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, але не виплачені працівникові є підставою для застосування частини другої ст. 233 КЗпП України.

Ці розбіжності, на наш погляд, пов'язані з плутаниною видів судових проваджень при розгляді трудових спорів про стягнення заробітної плати. Так, ЦПК України передбачає, що суди розглядають справи в порядку позовного, наказного та окремого провадження (частина 3 ст.15). Що стосується трудових спорів про стягнення заробітної плати, то вони можуть розглядатись в порядку позовного та наказного провадження (ст. 95–106 ЦПК України).

Завданням наказного провадження є прискорення вирішення вимог про стягнення заробітної плати. Ухваленням судового наказу про стягнення заробітної плати завершено процедуру наказного провадження, яка може бути порушена лише на документально підтверджених і безспірних вимогах. Ось чому в ст. 96 ЦПК України чітко записано, що судовий наказ може бути видано, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої але не виплаченої працівнику суми заробітної плати (п. 2 частина 1). Таким чином, п. 2 частини 1 ст. 96 ЦПК України повинен застосовуватись до будь-яких виплат, які входять до складу структури заробітної плати і про які працівник заявив вимогу про їх стягнення в наказному порядку.

Що стосується позовного провадження, то відповідно до частини 1 ст. 3 ЦПК України кожна особа має право в порядку встановленому цим Кодексом звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів і здійснювати їх захист у відповідності зі ст. 10 ЦПК України.

Таким чином можна зробити висновок про те, що при розгляді трудового спору в позовному провадженні частина друга ст. 233 КЗпП України повинна застосовуватись коли спір іде про стягнен-

ня будь яких виплат, котрі входять до структури заробітної плати і її застосування не пов'язано з фактом нарахування чи не нарахування роботодавцем спірних виплат. І навпаки, частина друга ст. 233 КЗпП України може застосовуватись при розгляді в наказному порядку вимог про стягнення будь яких виплат, що входять до структури заробітної плати при умові, якщо ці ви плати нараховані роботодавцем, але не виплачені працівникові.

Встухова І. А.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВОДИЇВ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ В УКРАЇНІ

1. Автомобільний транспорт є однією з важливих галузей господарства, котрий забезпечує поряд з іншими видами транспорту розвиток туризму, виробництво та обіг продукції промисловості й сільського господарства, потреби будівництва, задовольняє потреби населення в перевезеннях, а також сприяє зміцненню обори держави.

2. Відомо, що будь яке виробництво в силу своєї специфіки має певні особливості в організації праці персоналу. Не є виключенням і галузь автомобільного транспорту. На автомобільному транспорті ці особливості пов'язані з правовим регулюванням праці водіїв, які є основною категорією робітників цієї галузі. Слід зазначити, що водії працюють в різних галузях суспільного виробництва і не пов'язані єдиною відомчою системою підпорядкування. Однак правове регулювання їх праці носить централізований характер та відображає специфіку їх трудової діяльності незалежно від відомчої приналежності автомобільного транспорту.

3. Важливим в трудовій діяльності водіїв є те, що їх робота пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки. Згідно ст. 1187 ЦК України джерелом підвищеної небезпеки є діяльність, пов'язана з використанням, зберіганням або утриманням транспортних засобів, механізмів та обладнання, ...тощо, що створює підвищену небезпеку для особи, яка цю діяльність здійснює та інших осіб.