

Жолондівський Леонід Олексійович, доцент кафедри цивільного права і процесу Національної академії внутрішніх справ;
Авдійчик Оксана Петрівна, слухач навчально-наукового інституту № 4 Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри цивільного права і процесу Національної академії внутрішніх справ *Лов'як О. О.*

ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

Згідно з ч. 2 ст. 124 Конституції України суди вирішують будь-які індивідуальні трудові спори щодо оплати праці в порядку, передбаченому гл. XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), за вибором працівника безпосередньо або після попереднього розгляду в комісії по трудових спорах (далі – КТС). Вимоги про оплату праці декількох або групи працівників, у тому числі заявлені в їхніх інтересах уповноваженими на це законом органами, не можуть бути об'єднані в одному провадженні через відсутність необхідної для цього спільності предмета позову. Передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюються на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо).

При розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання. Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності,

працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (статті 8, 12 Закону «Про оплату праці») [1].

Оскільки відповідно до ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі, а у випадку, коли його не укладено, – власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, або, за його відсутності, – з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, з урахуванням загальних положень законодавства про оплату праці, суд у разі вирішення спорів з цих питань має з'ясувати, чи були і як саме вони врегульовані у зазначеному порядку та чи було при цьому додержано норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами. При їх недодержанні застосовуються відповідно норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами [2].

При вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Розглядаючи позови про оплату праці членів виробничих бригад, необхідно виходити з того, що заробіток за колективні результати праці визначається відповідно до чинних на підприємстві систем її оплати і форм матеріального заохочення, а його розподіл між членами бригади провадиться з урахуванням присвоєних їм кваліфікаційних розрядів, годинних тарифних ставок, фактично відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі (якщо він був встановлений). Відповідачем у такому спорі є не бригада, а підприємство як сторона в трудовому договорі (ст. 21 КЗпП) [2].

При вирішенні спорів про оплату роботи в надурочний час слід мати на увазі, що передбачене ч. 4 ст. 106 КЗпП положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється і на випадки їх виконання у святкові, неробочі та вихідні дні. В разі проведення таких робіт за

розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу – понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються при погодинній системі оплати праці – у подвійному розмірі годинної ставки, а при відрядній системі – шляхом доплати 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (ст. 106 КЗпП), і в тому разі, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них.

При вирішенні спорів про доплату за роботу в нічний час належить виходити з положень статей 54, 108 КЗпП і враховувати, що нічним вважається час із 10-ї години вечора до 6-ї години ранку і робота в такий час має оплачуватись роботодавцем у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, регіональною угодами або колективним договором, але в будь-якому разі не нижче від 20 відсотків тарифної ставки (окладу) працівника за кожну годину. Оплата в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час.

Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

Суди мають враховувати, що у справах про оплату праці діє тримісячний строк звернення із заявою до КТС або безпосередньо до суду, який обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (статті 225, 233 КЗпП), і відповідно до цього з'ясовувати зазначену дату. Десятиденний строк на оскарження рішення КТС обчислюється з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи копії рішення.

Закінчення строку виплати заробітної плати (ст. 115 КЗпП) не є початком перебігу зазначеного процесуального строку, якщо не оспорується право на її одержання; у відповідних випадках ця обставина може бути підставою для вимог про компенсацію втрати частини заробітку у зв'язку із затримкою його виплати. Непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок є підставою для застосування відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП. У цьому разі перебіг тримісячного строку звернення до суду починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку.

Пропуск без поважних причин тримісячного строку звернення до суду є самостійною підставою для відмови в позові, однак якщо суд установить, що останній є необґрунтованим, він відмовляє в його задоволенні саме з цих підстав.

Задовольняючи вимоги про оплату праці, суди повинні в усіх випадках відповідно до ст. 217 Цивільного процесуального кодексу зазначати в рішенні про негайне його виконання в частині стягнення заробітної плати не більше ніж за один місяць, а суди касаційної і наглядної інстанцій – не залишати без реагування виявлені при розгляді справ даної категорії факти порушення судами першої інстанції вимог цього закону [4].

Підсумовуючи, слід зазначити, що із прийняттям нового Трудового кодексу України, процесуальний порядок вирішення спорів з оплати праці може бути удосконаленим.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року // Відомості Верховної Ради України – 1995 – № 17 – Ст. 121.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до № 50, ст. 375 (станом на 17.05.2012).
3. Проект Трудового кодексу України // Електронний ресурс w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb.../webproc4_1. Режим доступу – з екрану.
4. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // Електронний ресурс <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>. Режим доступу з екрану.