

**Н. В. Кохан,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового, екологічного  
та аграрного права Навчально-науковий  
Юридичний інститут Прикарпатського  
національного університету  
імені Василя Стефаника

УДК 349.2

## ПОЗОВНА ДАВНІСТЬ ТА ВИПЛАТА СЕРЕДЬОГО ЗАРОБІТКУ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

*У даній статті на підставі нормативно-правових актів та судової практики розглядається судовий порядок відновлення права на працю, права на оплату праці. Аналізується перебіг загальної і спеціальної позовної давності у трудовому праві при затягненні розрахунку з боку роботодавця при звільненні працівника. Доводиться, що роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення з роботи і провести з ним розрахунок у строки, визначені законом. Визначається, що днем звільнення вважається останній день роботи працівника. Він зазначається в заяві чи наказі про звільнення і в трудовій книжці як день звільнення. Визначається, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належить йому від підприємства, установи, організації, проводиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.*

**Ключові слова:** позовна давність у трудовому праві, оплата праці, строки звернення до суду, трудові спори, звільнення працівника у зв'язку з скороченням чисельності та штату працівників.

Відповідно до ст. 55 Конституції України [1] права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Тобто кожна особа, права якої порушено, має право захистити чи відновити своє порушене право у судовому порядку. Для реалізації даного права ст. 233 КЗпП України [2] визначає строки звернення до суду працівника та роботодавця, а саме визначається загальний та спеціальний строк позовної давності у трудовому праві.

Дане питання не нове, проте неодноразове неоднозначне його трактування сторонами трудового правовідношення

та судами України призвело до потреби повторного його розгляду через призму трудового законодавства.

Отож, Пленум Верховного Суду України в п. 19 Постанови від 6 листопада 1992 р. [3] роз'яснив судам, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані із звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача відбулися зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи

додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник чи уповноважений ним орган не має можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за два місяці про наступне вивільнення.

Вирішуючи спір про обґрунтованість звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суд зобов'язаний з'ясувати, чи було в дійсності скорочення чисельності працівників, чи дотримані адміністрацією норми трудового законодавства, що регулюють порядок звільнення заданою підставою.

Разом із тим, при вирішенні спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за скороченням штату на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, суд не вправі обговорювати питання про доцільність проведення скорочення штату.

Розглядаючи дане питання, слід спочатку розглянути порядок звільнення працівників. Так, відповідно до п. 18 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [3] звільнення працівника повинно відбуватись на законних підставах та не порушуючи встановленого порядку.

Підстави звільнення працівників носять вичерпний характер і передбачені КЗпП України або у нормах спеціальних законів.

Щодо порядку звільнення, то ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України зазначає, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Так, закон вимагає попередити працівника про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці. Отже, попередити працівника можна і раніше. Однак у разі більш раннього попередження

працівника доцільно вказати точну дату наступного звільнення. У такому випадку при виникненні спору, працівник не зможе посилається на те, що він вважав, що власник скасував своє рішення про звільнення, а тому перестав підшукувати собі роботу і просити суд змінити дату звільнення на пізніший термін.

Також для підтвердження волі роботодавця звільнити визначеного працівника відповідно до ст. 47 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, видати йому копію наказу про звільнення з роботи і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України, тобто в день звільнення.

Із норм вищезгаданих статей вбачається, що днем звільнення вважається останній день роботи працівника. Він зазначається в заяві чи наказі про звільнення і в трудовій книжці як день звільнення. Належне оформлення трудової книжки при звільненні означає внесення запису про звільнення із зазначенням причин (підстав, формулювань) і з посиланням на закон.

Такі дії, доведені до кінця, будуть свідчити про реальну волю роботодавця, про його намір розірвати трудові відносини із визначеним працівником.

На практиці часто наказ про ліквідацію посади, робочого місця ототожнюють із наказом про звільнення працівника. Проте це різні поняття. Наказ про ліквідацію посади, робочого місця — це локальний акт, яким здійснювалось скасування посади, і тільки. Такий наказ не можна розглядати як попередження про майбутнє звільнення, тому що, разом з повідомленням про скасування посади, власник зобов'язаний відповідно до ч. 3 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України запропонувати працівникові, посада якого скорочується, іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Таким чином, день (дата) повідомлення про скорочення посади не може бути днем (датою) звільнення. Відмова працівника від запропонованих роботодавцем пропозицій іншої роботи є підставою

для видання наказу про звільнення (скорочення) працівника.

Таким чином, пов'язувати позовну давність із датою винесення наказу про скорочення посади є неможливим.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [1] «Кожен має право на ... заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом».

Винагорода за працю здійснюється через виплату особі «заробітної плати», а саме: основної та додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [4] та ст. 97 КЗпП України заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу, а її розмір може визначатися у колективних та трудових договорах з дотриманням норм Закону.

Своєчасне одержання винагороди за працю — це проведення розрахунку з працівником у строки, передбачені ст. 115 КЗпП України.

Разом із тим, особі гарантується право на своєчасне одержання винагороди за працю й при звільненні. Так, розрахунок з працівником повинен здійснюватися згідно з вимогами ст. 116 КЗпП України.

Враховуючи статтю Конституції України, ст. 116 КЗпП України зазначила, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, проводиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненням працівником вимоги про розрахунок.

Таким чином, днем звільнення вважається останній день роботи. В цей день з особою, яка звільняється, повинен бути проведений повний розрахунок. Якщо працівник був відсутній на роботі в день звільнення, то повний розрахунок

необхідно з ним провести не пізніше наступного дня.

У даному випадку слід звернути увагу на те, що працівником, який звільняється, повинна бути пред'явлена вимога про проведення з ним повного розрахунку в день звільнення.

Норма ст. 116 КЗпП України за відсутності працівника на роботі дозволяє провести з ним повний розрахунок і на наступний день. Непроведення такого розрахунку з працівником ні в день його звільнення, ні наступного дня з вини роботодавця передбачає його відповідальність згідно зі ст. 117 КЗпП України.

(Якщо сторони не дійшли згоди з даного питання у переговорах, то вина або її відсутність доводиться у судовому порядку).

Таким чином, ст. 117 КЗпП України передбачила відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. Так, її зміст полягає у тому, що в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП України, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Види виплат, передбачені ст. 117 КЗпП України, визначаються як відповідальність роботодавця. Її слід розцінювати як один із різновидів відповідальності власника (підприємства) перед працівником.

Підставою застосування такої відповідальності є два юридичні факти:

— порушення власником строків розрахунку при звільненні, передбачених ст. 116 КЗпП України;

— вина власника (проявляється через те, що працівник заявляв вимоги про проведення з ним розрахунку, проте власник (роботодавець) проігнорував таке звернення і не провів повного розрахунку з працівником).

У такому разі працівник, що звільняється, має право на:

1) проведення з ним фактичного розрахунку;

2) виплату середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні (час затримки обраховується як час, що триває з моменту звільнення до моменту повного фактичного розрахунку).

Виплата середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні можлива лише після проведення фактичного розрахунку з особою, яку звільнено, оскільки:

— це відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, а не за його непроведення. Тому затримка проведення розрахунку розцінюється як невчасна, з порушенням вимог ст. 116 КЗпП України проведення повного розрахунку з особою.

Посилаючись на ч. 5 п. 25 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 р. № 13 [5] зазначив, що 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 України. У цьому разі перебіг тримісячного строку звернення до суду починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку.

На підставі положень Постанови Пленуму Верховного Суду України перебіг строку звернення до суду для стягнення середнього заробітку за час затримки при звільненні розпочинається з наступного дня після проведення з особою, яка звільняється, повного фактичного розрахунку.

Враховуючи те, що предметом спору не є стягнення належної особи заробітної плати, то до такого роду спорів, згідно з ч. 1 ст. 233 КЗпП України застосовується загальний термін звернення до суду — тримісячний строк.

Стаття 233 КЗпП України зазначила, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був

дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Дана стаття визначає день, з якого слід обчислювати строк для звернення до суду з позовом про захист права. За загальним правилом, строк для звернення обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, ст. 233 КЗпП конкретизує це правило стосовно випадку звільнення працівника. В цьому разі строк обчислюється з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Уявляється виправданим строк обчислювати з дня, коли вчинено більш ранню дію.

У даному випадку ми можемо говорити тільки про загальний строк позовної давності, який існує у трудовому праві. Це час, протягом якого працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду, а саме — 3 місяці. Він розпочинається з дня, коли працівник (працівники) дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

У ч. 2 ст. 45 ЦПК України [6] та ч. 1 та ч. 4 ст. 36 № Закону України «Про прокуратуру» [7] передбачено право прокурора з метою представництва інтересів громадянина або держави в суді в межах повноважень, визначених законом, звертатися до суду з позовною заявою, брати участь у розгляді справ за його позовом.

Прокурор, який звертається до суду в інтересах держави чи громадянина, в позовній заяві самостійно визначає, в чому полягає порушення інтересів держави, громадянина та обґрунтовує необхідність їх захисту, а також зазначає орган, уповноважений державою здійснити відповідні функції у спірних правовідносинах.

Стаття 46 ЦПК України визначила процесуальні права та обов'язки прокурора як особи, якій надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб.

Враховуючи ст. 16 ЦПК України, яка не допускає об'єднання в одне провадження вимог, які підлягають розгляду за правилами різних видів судочинства. Таким чином, справа про незаконне звільнення працівника не може розглядатись паралельно за кримінальним і цивільним провадженням, оскільки, вичезаюча стаття не дозволяє цього.

Також статті 228, 233, 234 КЗпП України зазначають, що, визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. Зрештою, оцінку причин як поважних робить суд. Тому сам по собі пропуск строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, який допустив працівник або власник, не є підставою для відмови в прийнятті позовної заяви (заяви). При пропуску місячного, тримісячного та річного строків, встановлених ст. 233 КЗпП, суд при розгляді трудового спору повинен з'ясувати всі обставини справи.

На підставі ст. 234 КЗпП України та ст. 72 ЦПК України при обґрунтованості позовних вимог і пропуску строку з поважних причин, строк для звернення до суду поновлюється, а позовні вимоги задовольняються.

Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України [8] зазначає, що поважність причин означає, що працівник не ставився зневажливо до питання про захист своїх прав, але його зверненню за захистом перешкоджали такі причини, які зобов'язують оточуючих, органи державної влади та інших суб'єктів, з урахуванням норм моралі, виявити повагу та поблажливість до працівника.

Таким чином, якщо не відбулося ні

вручення копії наказу про звільнення, ні видачі трудової книжки, з якими можна пов'язати початок перебігу позовної давності за ч. 1 ст. 233 КЗпП України, то слід застосовувати загальний для трудового права строк позовної давності — 3 місяці. Даний термін розпочинається з моменту, коли особа могла дізнатися про порушення свого права на працю.

У майбутньому судам необхідно звертати увагу на факт і дату вручення копії наказу про звільнення, дату видачі працівникові трудової книжки, оскільки, саме з цього часу розпочинається перебіг позовної давності строком в 1 місяць.

Також особи, яким затримали проведення розрахунку при звільненні, мають право на такі виплати:

а) на проведення з ними фактичного розрахунку;

б) на виплату середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні.

Виплата середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні залежить від часу проведення фактичного розрахунку адже, здійснюється тільки після проведення повного фактичного розрахунку із звільненою особою.

Враховуючи ст. 238 КЗпП України, особі виплачується середній заробіток за весь час, який обчислюється з моменту вимоги до часу повного фактичного розрахунку, проведеного із звільненою особою.

Перебіг строку позовної давності розпочинається з наступного дня, після проведення повного фактичного розрахунку з звільненою особою і триває згідно з ч. 1 ст. 233 КЗпП України три місяці.

### Список використаної літератури

1. Конституція України: станом на 1 вересня 2016р.: офіц. текст. Харків: Право, 2016. 82 с.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-08 з наст. змін. і допов. // Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: [http:// rada.gov.ua](http://rada.gov.ua).
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 з наст. змін. і допов. // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
5. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13. URL: <http:// rada.gov.ua>.

6. Цивільно-процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. // Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40—41, 42. Ст. 492.
7. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-7 // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 2—3. Ст. 12.
8. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. 10-те вид. Київ: А.С.К., 2010. 976 с.
9. Информационный бюллетень Верховного Суда УССР. 1990. № 73. С. 38.
10. Радянське право. 1984. № 6. С. 78.
11. Про деякі питання практики застосування позовної давності у вирішенні господарських спорів: Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 29.05.2013 р. № 10. URL: [http:// rada.gov.ua](http://rada.gov.ua).
12. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України Справи № 18/1203-97, № 18/1205-97, 25 грудня 1997 р. № 18/1206-97, № 18/1207-97, № 18/1208-97. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97/paran54#n54>.

***Кохан Н. В. Исковая давность и выплата среднего заработка при прекращении трудовых правоотношений.***

*В данной статье на основании нормативно-правовых актов и судебной практики, рассматривается судебный порядок восстановления права на труд, права на оплату труда. Анализируется ход общей и специальной исковой давности в трудовом праве при затягивании расчета со стороны работодателя при увольнении работника. Доказывается, что работодатель обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку, выдать ему копию приказа об увольнении с работы и произвести с ним расчет в сроки, определенные законом. Определяется, что днем увольнения считается последний день работы работника. Он отмечается в заявлении или приказе об увольнении и в трудовой книжке в день увольнения. Определяется, что при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.*

***Ключевые слова:*** *исковая давность в трудовом праве, оплата труда, сроки обращения в суд, трудовые споры, увольнение работника в связи с сокращением численности и штата работников.*

***Kohan N. V. Litigation and payment of average earnings when termination of employment relationships.***

*In this article, based on the legal acts and judicial practice, the judicial procedure for the restoration of the right to work, the right to remuneration is considered. The analysis of the general and special limitation period in labor law when delaying the calculation by the employer at the release of the employee. It is stated that the employer is obliged on the day of dismissal to give the employee a properly completed work book, to issue him with a copy of the order on dismissal from work and to calculate with him the terms specified by the Law. It is determined that on the day of release — the last day of work of an employee is considered. It is indicated in the statement or order on dismissal and in the work book as the day of dismissal. It is determined that upon dismissal of an employee, payment of all sums belonging to him from the enterprise, institution, organization, held on the day of dismissal. If the employee did not work on the day of dismissal, then these amounts should be paid not later than the day after the presentation of the requirement for calculation by the dismissed employee.*

***Key words:*** *limitation in labor law, wages, terms of appeal, labor disputes, dismissal of an employee in connection with the reduction of the number and staff of employees.*