

## **Узагальнення судової практики щодо розгляду справ про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні за 2019 – I півріччя 2020 років**

Статтею 43 Конституції України гарантується кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

За статистикою за 2019 рік місцевими загальними судами Донецької області розглянуто 2948 позовних заяв у спорах, що виникають з трудових правовідносин з усього розглянутих 33885 справ позовного провадження, що становить майже 9%. У 2019 році розмір грошових коштів, який присуджено до стягнення місцевими загальними судами Донецької області за результатом розгляду трудових спорів, становить 34 000 922 гривень (у тому числі 395370 гривень у відшкодування моральної шкоди) із загальної суми 369 568 074 гривень.

Донецьким апеляційним судом за 2019 рік розглянуто 818 справ, що виникають з трудових відносин з 2155 розглянутих справ позовного провадження, що становить майже 38%. Разом з тим, з 818 розглянутих справах, без змін було залишено 441 судові рішення, скасовано – 220, змінено - 156 та визнано нечинним судові рішення із закриттям провадження в 1 справі. У 2019 році в Донецькому апеляційному суді трудові спори займають перше місце за кількісним показником розглянутих справ. При цьому, переважна більшість трудових спорів пов'язані з вимогою про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Відповідно до положень ч. 4 ст. 19, п. 2 ч. 1 ст. 274 ЦПК України справи, що виникають з трудових відносин розглядаються судом в порядку спрощеного позовного провадження.

Суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін.

Суд може відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін за одночасного існування таких умов: 1) предметом позову

є стягнення грошової суми, розмір якої не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб; 2) характер спірних правовідносин та предмет доказування у справі не вимагають проведення судового засідання з повідомленням сторін для повного та всебічного встановлення обставин справи.

Клопотання про розгляд справи у судовому засіданні з повідомленням сторін відповідач має подати в строк для подання відзиву, а позивач - разом з позовом або не пізніше п'яти днів з дня отримання відзиву (ч. ч. 5-7 ст. 279 ЦПК України).

Отже, справи, що виникають з трудових відносин, зокрема про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, розглядаються судами в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами.

Проте, за клопотанням за однієї із сторін (позивача, відповідача) або з власної ініціативи суду розгляд справи може бути призначено в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору (стаття 21 Закону України «Про оплату праці»).

Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» встановлює структуру заробітної плати, яка включає основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в

рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Стаття 47 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) передбачає обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

При цьому, КЗпП встановлює строки розрахунку при звільненні та відповідальність за затримку розрахунку при звільненні.

Відповідно до ст. 116 КЗпП при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

Згідно зі ст. 117 КЗпП в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні (в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП, за весь час затримки по день фактичного

розрахунку) за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, який нараховується у розмірі середнього заробітку і спрямований на захист прав звільнених працівників щодо отримання ними в передбачений законом строк винагороди за виконану роботу (усіх виплат, на отримання яких працівники мають право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій).

*Наприклад, в постанові від 09 вересня 2020 року у справі № 266/2117/20 Донецький апеляційний суд дійшов висновку про наявність підстав для відповідальності роботодавця, унормовані статтею 117 КЗпП України, за затримку розрахунку при звільненні за статтею 117 КЗпП України з покладенням на нього обов'язку сплатити звільненому працівникові середній заробіток за весь час затримки розрахунку при звільненні, зважаючи на наявність можливості підприємства здійснити розрахунок із звільненим працівником в день його звільнення та відсутність в матеріалах справи жодних до цього перешкод непереборного характеру.*

*У справі № 221/9255/19 суди першої та апеляційної інстанцій, відмовляючи в задоволенні позовних вимог про стягнення заборгованості по заробітній платі та середнього заробітку керувались тим, що надані позивачем розрахункові листки, на підставі яких виконано розрахунок заборгованості заробітної плати, належним чином не посвідчені, а тому не можна їх визнати належними та допустимими доказами. Висновком Торгово-промислової палати України, який є належним та допустимим доказом, підтверджується відсутність вини відповідача у непроведенні своєчасного розрахунку з позивачем при звільненні. На підставі викладеного суди дійшли висновку про відсутність підстав для стягнення заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку.*

Таким чином, умовами для покладення відповідальності на роботодавця, передбаченої статтею 117 КЗпП, та стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні є: 1) невивплата працівнику належних сум або порушення строків виплати, 2) вина власника або уповноваженого ним органу.

Факт існування перед працівником заборгованості із заробітної плати при звільненні повинен підтверджуватись належними та допустимими доказами.

Відсутність вини власника або уповноваженого ним органу у невиплаті працівнику належних сум при звільненні може обґрунтовуватись наявністю непереборної сили, форс-мажорними обставинами, які в свою чергу підтверджуються сертифікатом Торгово-промислової палати України, як це передбачено ст. 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні». Тягар відсутності вини у вчиненні такого порушення покладається на роботодавця (власника або уповноважений ним орган). При цьому, відсутність вини роботодавця у здійсненні відповідного розрахунку при звільненні звільняє лише від відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП, та не виключає обов'язок щодо виплати заробітної плати.

За статтею 117 КЗпП період, за який підприємству необхідно сплатити середній заробіток, становить з дня затримки по день фактичного розрахунку.

При цьому, необхідно брати до уваги диспозитивність цивільного процесу та обов'язок суду розглядати справи в межах заявлених вимог.

*Так, у справі № 242/4448/19 в рішенні від 04 вересня 2019 року Селидівський міський суд Донецької області, з яким погодився Донецький апеляційний суд, дійшов висновку про наявність підстав для застосування відповідальності до роботодавця, передбаченої статтею 117 КЗпП, у зв'язку із нездійсненням з працівником розрахунку та стягнення середнього заробітку з дня звільнення по день подання позову в межах заявлених вимог.*

*У справі № 219/14976/18 Донецький апеляційний суд погодився з висновком суду першої інстанції, що у день звільнення всі належні звільненому працівникові суми виплачені не були, а тому наявні правові підстави для стягнення з відповідача на користь позивача середнього заробітку за час затримки розрахунку. При цьому, змінюючи рішення в частині періоду та строку стягнення середнього заробітку, Донецький апеляційний суд керувався тим, що звільнення відбулося 10.06.2017, заочним рішенням в іншій справі від 27.08.2018 стягнуто з підприємства на користь позивача заробітну плату в розмірі 20 322 грн 21 коп., перерахунок заробітної плати здійснено 25.01.2017, 13.04.2017, 01.06.2018 та 14.08.2018 в загальній сумі 16 359 грн 39 коп. Оскільки в заочному рішенні Артемівського міськрайонного суду Донецької області від 27.08.2018 сума у розмірі 20 322 грн 21 коп. зазначена без врахування утримання податків та інших обов'язкових платежів, вищезазначене сума заробітної плати до виплати*

*становить саме - 16 359 грн 38 коп. Таким чином, організація провела остаточний розрахунок з позивачем 14.08.2018. Отже період затримки розрахунку визначається з 10.06.2017 (день звільнення позивача) по 14.08.2018 (день остаточного розрахунку відповідача перед позивачем).*

При цьому, у разі відсутності працівника на роботі у день звільнення розрахунок при звільненні провадиться не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Якщо звільнений працівник не звертався з такою вимогою до роботодавця, а звернувся безпосередньо до суду з позовом про стягнення сум, які належать йому до виплати станом на день звільнення, а також середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, то таке звернення до суду слід вважати пред'явленням вимоги про розрахунок. У такому разі час затримки розрахунку при звільненні позивача починається з моменту коли відповідачеві стало відомо про вимогу позивача: отримання відповідачем копії позовної заяви або проведення судом судового засідання (за відсутності відомостей про дату отримання копії позовної заяви) до фактичної виплати заробітної плати (такий висновок викладено у постановках ВС у справах № 682/3060/16-ц, 635/6277/14-ц, 233/688/16-ц).

Разом із тим, невиконання рішення суду про стягнення на користь звільненого працівника недоплаченої заробітної плати та/або середнього заробітку також є підставою для покладення на власника або уповноважений ним орган відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП, за весь період невиплати заробітної плати. Невиплата працівникові при звільненні всіх належних йому сум є триваючим правопорушенням, а тому працівник може визначити остаточний обсяг своїх вимог на момент припинення такого правопорушення, яким є день фактичного розрахунку.

*У справі № 242/5199/19 Донецький апеляційний суд дійшов висновку про наявність підстав для застосування до підприємства відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП та, визначаючи період, за який стягується середній заробіток, керувався тим, що постановою Донецького апеляційного суду від 07.05.2019 у справі № 242/4039/18 стягнуто з підприємства на користь працівника серед іншого, середній заробіток за час затримки розрахунку за період з 28.02.2017 по 18.07.2018, а остаточний розрахунок при цьому було здійснено з позивачем*

*лише 29.08.2019, а тому періодом затримки розрахунку є з 19.07.2018 по 28.08.2019 та становить 278 днів.*

Таким чином, при визначенні періоду стягнення середнього заробітку необхідно звертати увагу на межі заявлених вимог та ретельно перевіряти день фактичного розрахунку, наявність попередніх судових рішень про стягнення середнього заробітку.

У разі встановлення підстав для застосування відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП, та періоду, за який необхідно стягнути середній заробіток, суд на підставі Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 N 100 (далі - Порядок), повинен визначити розмір середнього заробітку.

Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - на число календарних днів за цей період (п.8 розділу III Порядку).

За загальним правилом середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата.

*Наприклад, у справі 266/2117/20 Донецький апеляційний суд, визначаючи суму середнього заробітку, керувався тим, що за основу взяв відомості заробітної плати з довідки підприємства за два останні місяці, що передували події звільнення працівника у жовтні 2019 р. – це серпень і вересень 2019 р., за які нараховано заробітної плати 14013 грн 28 коп. і 11039 грн 15 коп.; кількість робочих днів за ці два місяці за п'ятиденним графіком роботи позивача – серпень 2019 р. – 21 р.д., вересень 2019 р. – 21р.д. Належний розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку, який підлягає компенсації працівникові, розраховується за період з 16.10.2019 по день, що передував фактичній виплати*

заборгованості, тобто по 22.04.2020 р. включно, що загалом становить 132 робочих дні, і в грошовому виразі складає 39367 грн 68 коп. (298,24 грн x 132 р.д.).

Для правильного обчислення суми середнього заробітку необхідно звертати увагу на величину, в якій проводиться розрахунок: години чи дні.

Так, у справі 219/13220/18 Донецький апеляційний суд, змінюючи рішення суду першої інстанції, звернув увагу на те, що визначаючи суму середнього заробітку за час затримки розрахунку, який підлягає стягненню з відповідача на користь позивача, суд першої інстанції помилково визначив її шляхом множення розрахункової величини для нарахування виплат працівнику (середньогодинної заробітної плати 29 грн 62 коп.) на число робочих днів. Та не врахував, що у цьому випадку відповідно до пункту 8 розділ IV Порядку провадяться шляхом множення середньогодинного заробітку на число робочих годин, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Згідно з наявною в матеріалах справи довідкою кількість робочого часу, згідно з графіком роботи позивача за період з 11 червня 2017 року по 13 серпня 2017 року становить 2246 годин. В цьому випадку підлягає виплаті середній заробіток за період з 12 червня 2017 року по 14 серпня 2018 року. Таким чином розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку повинен складати 66391 грн 76 коп. (29 грн 56 коп. x 2246 годин), та саме ця сума повинна бути стягнута на користь позивача.

Аналогічним прикладом є справа № 219/13014/18, в якій Донецький апеляційний суд зауважив, що суд першої інстанції нарахував суму середнього заробітку шляхом множення годинного заробітку на число робочих днів, чим порушив вимоги абзацу першого пункту 8 Порядку.

Таким чином розрахунок середнього заробітку необхідно проводити шляхом множення середньоденного заробітку на число робочих днів або шляхом множення середньогодинного заробітку на число робочих годин.



Узагальнення виявило, що не всі суди дотримуються вимоги обов'язкового зазначення в резолютивній частині рішення про задоволення вимог про оплату праці, що визначена сума, яка підлягає стягненню, зазначена без утримання податків й інших обов'язкових платежів.

*Так, у справі № 219/10785/15-ц Донецький апеляційний суд, з яким погодився суд касаційної інстанції, дійшов висновку, що суд першої інстанції, постановивши рішення про задоволення позовних вимог про стягнення з відповідача компенсації втрати частини заробітної плати, яка є додатковою заробітною платою, не поклав на відповідача, який при виплаті компенсації є податковим агентом, обов'язок щодо нарахування та утримання при виплаті цих сум податків та інших обов'язкових платежів, передбачених законом, що також стало підставою для зміни рішення суду першої інстанції.*

Таким чином, судам при задоволенні вимог про оплату праці необхідно обов'язково зазначати в резолютивній частині рішення про те, що судом визначається сума без утримання податків й інших обов'язкових платежів.

Разом з тим, загальними засадами цивільного законодавства є справедливість, добросовісність та розумність. Виходячи з цих принципів, суд за певних умов може зменшити розмір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП.

Зменшуючи розмір відшкодування, визначений виходячи з середнього заробітку за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП, необхідно враховувати:

- розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум, передбачених на день звільнення трудовим законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором.
- Період затримки (прострочення) виплати такої заборгованості, а також те, з чим була пов'язана тривалість такого періоду з моменту порушення права працівника і до моменту його звернення з вимогою про стягнення відповідних сум.
- Ймовірний розмір пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника.
- Інші обставини справи, встановлені судом, зокрема, дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність ймовірного розміру пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення

сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні (відповідні висновки викладені у постанові Великої Палати Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 761/9584/15-ц).

*Так у справі 219/5412/16-ц Верховний Суд, змінюючи рішення Артемівського міськрайонного суду Донецької області від 20.04.2017 та ухвалу Апеляційного суду Донецької області від 04.07.2017 в частині розміру середнього заробітку, дійшов висновку, що стягнення з відповідача значної суми середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні (51 460 грн 20 коп.) порівняно із сумою заборгованості із заробітної плати (3 084 грн 23 коп.) є несправедливим та може унеможливити виконання роботодавцем певних зобов'язань, зокрема з виплати заробітної плати іншим працівникам. З огляду на очевидну не співмірність заявлених до стягнення сум середнього заробітку зі встановленим розміром заборгованості, характером цієї заборгованості, за обставин цієї справи Верховний Суд вважає справедливим, пропорційним і таким, що відповідатиме обставинам цієї справи, які мають юридичне значення та наведеним вище критеріям, визначення розміру відповідальності відповідача за прострочення ним належних при звільненні позивача виплат у сумі 6 200 грн.*

*У справі № 223/1014/19 Донецький апеляційний суд, визначивши суму середнього заробітку у розмірі 179 623 грн, дійшов висновку про зменшення розміру відповідальності. При цьому, суд керувався тим, що позивач звернулася до суду з позовом про стягнення заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку та середнього заробітку у вересні 2019 року, тобто через десять місяців після звільнення з роботи, яке мало місце 30 листопада 2018 року, заборгованість відповідача складається з невиплати заробітної плати за один місяць та компенсації за 14 днів невикористаної відпустки. Апеляційний суд з огляду на очевидну не співмірність розрахованої суми середнього заробітку зі встановленим розміром заборгованості, діями відповідача, який незважаючи на звернення позивачки до суду, так і не провів з нею розрахунок, дійшов висновку, що справедливим, пропорційним і таким, що відповідатиме обставинам цієї справи, які мають юридичне значення та наведеним вище критеріям, визначення розміру відповідальності відповідача за прострочення ним належних при звільненні позивача виплат буде сума 80 000 грн.*

Таким чином, судам необхідно брати до уваги і такі обставини, як розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком працівника, обставини за яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати.

Статтею 233 КЗпП встановлено, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного 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.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Зважаючи, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці», тобто середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати, строк позовної давності до вимог про стягнення середнього заробітку становить 3 місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

*Так, у справі № 242/1641/19 Донецький апеляційний суд погодився з висновком суду першої інстанції, що позивач пропустив тримісячний строк звернення до суду за захистом порушеного права з вимогою про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, оскільки відповідач провів з працівником повний розрахунок 30.03.2018, а позивач звернувся до суду у березні 2019 року.*

*У справі № 237/357/19 Донецький апеляційний суд, розглядаючи вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку, встановив, що перебіг строку звернення до суду почався з 19 червня 2018 року (день остаточного розрахунку з позивачем по заробітній платі) та сплив через три місяці, тобто – 19 вересня 2018 року. До суду з позовом про стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, позивач звернувся 28 січня 2019 року, пропустивши при цьому строк визначений статтею 233 КЗпП. Питання про поновлення строків звернення до суду позивач не порушував, причини*

*пропуску не зазначав. У зв'язку з наведеним, Донецький апеляційний суд дійшов висновку про відмову у задоволенні вимог про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку у зв'язку із пропуском строку звернення до суду.*

Отже, зважаючи, що поняття «заробітна плата» та «середній заробіток» не є тотожними, статтею 233 КЗпП встановлено тримісячний строк для звернення до суду за захистом порушеного права працівника з вимогою про стягнення середнього заробітку, передбаченого статтею 117 КЗпП. При цьому строк обраховується з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Однак, зважаючи, що не виплата працівникові при звільненні всіх належних йому сум є триваючим правопорушенням, початок перебігу строку звернення до суду із зазначеними вимогами може починатися з дня проведення фактичного розрахунку роботодавця із звільненим працівником.

Крім того, під час проведення узагальнення судової практики, було виявлено, що при зверненні до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку позивачі також просять стягнути з роботодавця суму компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати.

Відповідно до статті 34 Закону України «Про оплату праці» компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Питання щодо компенсації втрати частини заробітної плати регламентується Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» та Порядком проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159.

Виплата зазначеної компенсації пов'язується з настанням юридичного факту, як не виплата грошового доходу у встановлені строки його виплати.

Сума компенсації обчислюється як добуток нарахованого, але не виплаченого грошового доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) і приросту індексу споживчих цін (індексу інфляції) у відсотках для визначення суми компенсації, поділений на 100 (п. 4 Порядку).

Так, у справі № 266/6459/19 Донецький апеляційний суд дійшов висновку, що оскільки середня заробітна плата не була своєчасно відкоригована, а як наслідок її частина не була своєчасно виплачена, позивач набув право на її компенсацію. Приймаючи до уваги розмір недоплаченої позивачу середньої заробітної плати за листопад 2018 року – 7157 грн 88 коп., за грудень 2018 року та січень 2019 року по 7574 грн 54 коп., за лютий 2019 року – 6378 грн 56 коп., за березень 2019 року – 7574 грн 54 коп., за квітень 2019 року – 7175 грн 88 коп., межі заявленого позову щодо стягнення суми компенсації, та застосовуючи для визначення суми компенсації втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати величини індексів інфляції у 2018 - 2019 роках за даними Державної служби статистики України, які визначені у грудні 2018 року - 100,8%, у 2019 році: - у січні - 101,0%, у лютому - 100,5%, у березні -100,9%, у квітні 101,0%, у травні - 100,7%, апеляційним судом, відповідно до пункту 4 Порядку № 159, проведено розрахунок суми втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати, яка становить 1311 грн 75 коп., а саме за листопад 2018 року 358 грн 81 коп. (індекс інфляції- 1,050) за грудень 2018 року – 315 грн 62 коп. (індекс інфляції - 1,042 ), за січень 2019 року – 237 грн 50 коп. (індекс інфляції - 1,031), за лютий 2019 року – 167 грн 27 коп. (індекс інфляції- 1,026), за березень 2019 року – 129 грн 30 коп. (індекс інфляції - 1,017), за квітень 2019 року – 50 грн 23 коп. (індекс інфляції - 1,007), за травень 2019 – 53 грн 02 коп. (індекс інфляції - 1,007). Зазначена сума компенсації втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати у розмірі 1311 грн 75 коп., що підлягає стягненню, визначена без відрахування податків й обов'язкових платежів.

Отже, поняття «компенсація» та «середній заробіток» (який підлягає стягненню на підставі статті 117 КЗпП) є різними за своєю правовою природою, регламентуються різними нормативно-правовими нормами, але мають єдину підставу для застосування –порушення строків виплати заробітної плати.

При цьому, компенсація відноситься до структури заробітної плати, а тому підлягає відповідному оподаткуванню. При задоволенні вимог про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати судам необхідно зазначати в резолютивній частині рішення про те, що зазначена сума визначена без утримання податків та інших обов'язкових платежів.

Непоодинокими випадками є звернення позивачів разом з вимогами про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку про стягнення моральної шкоди.

Положеннями статті 237-1 КЗпП передбачено, відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Згідно з вимогами статті 23 ЦК України особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом. Моральна шкода полягає у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із протиправною поведінкою щодо неї самої та у зв'язку із приниженням її честі, гідності а також ділової репутації; моральна шкода відшкодовується грошми, а розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом з урахуванням вимог розумності і справедливості.

Розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди визначається залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо), та з урахуванням інших обставин, зокрема тяжкості вимушених змін у життєвих стосунках, ступеню зниження престижу і ділової репутації позивача. При цьому, виходити слід із засад розумності, виваженості та справедливості.

Пунктом 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 року №4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» (далі – Пленуму) роз'яснено, що розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан тяжкості вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

Судам необхідно враховувати, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиконання належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по

відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

*Наприклад, у справі № 223/79/20 Вугледарський міський суд Донецької області, з яким погодився апеляційний суд, задовольняючи позовні вимоги про стягнення середнього заробітку і моральної шкоди керувався тим, що неправомірними діями відповідача, а саме порушенням термінів здійснення розрахунку при звільненні, порушено, гарантоване статтею 43 Конституції України, право позивача на своєчасне одержання винагороди за працю, що призвело до моральних страждань позивача, який більше 21 року працював у відповідача та був вимушений звільнитись у зв'язку з погіршенням стану здоров'я, що перешкоджало продовженню виконуваний роботі, а наслідком не виплати при звільненні всіх сум, що належали позивачу від підприємства, стала втрата позивачем нормальних життєвих зав'язків, погіршення його життєвих умов та матеріального становища, що вимагало від нього додаткових зусиль для організації свого життя та пошуку джерел доходу для забезпечення власного утримання та утримання родини. Тому, суди, виходячи з міркувань розумності, виваженості та справедливості, розглядаючи справу не інакше як в межах заявлених вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи, дійшли висновку про стягнення з відповідача на користь позивача, окрім середнього заробітку, моральної шкоди в розмірі 5000 грн, що є цілком еквівалентним завданням моральним стражданням.*

*У справі № 219/13705/18 суди першої та апеляційної інстанції, задовольняючи позов про стягнення моральної шкоди, керувались тим, що судовим рішенням в іншій справі стягнуто з відповідача на користь позивача заборгованість по заробітній платі, компенсацію за невикористані відпустки, вихідну допомогу при звільненні та середній заробіток за час затримки розрахунку. На підставі викладеного суди дійшли висновку про наявність вини відповідача у затримці розрахунку при звільненні позивача, що встановлено вказаними преюдиціальними рішеннями, та про порушення законних прав позивача. Значний термін повного розрахунку з позивачем, який відбувся тільки після організації позивачкою діяльності щодо підготовки позовної зави та звернення з позовом до суду, призвів до моральних страждань, втрати позивачем нормальних життєвих зв'язків і вимагало від неї додаткових зусиль для організації свого життя. Визначаючи розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди, суди врахували конкретні обставини справи, характер та обсяг страждань, яких зазнала позивач, характер немайнових втрат, зокрема, враховано*

*тяжкість вимушених змін у її життєвих стосунках, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, та визначили суму компенсації у розмірі 10 000 грн.*

Отже, за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин, тобто несвоечасно проведеного розрахунку при звільненні, відшкодування моральної шкоди на підставі статті 237-1 КЗпП здійснюється в обраний працівником спосіб, зокрема у вигляді одноразової грошової виплати. КЗпП не містить будь-яких обмежень чи виключень для компенсації моральної шкоди в разі порушення трудових прав працівників, а стаття 237-1 цього Кодексу передбачає право працівника на відшкодування моральної шкоди у обраний ним спосіб, зокрема, повернення потерпілій особі вартісного (грошового) еквівалента завданої моральної шкоди, розмір якої суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань, їх тривалості, тяжкості вимушених змін у її житті та з урахуванням інших обставин (аналогічна правова позиція викладена у постанові Верховного Суду України від 25 квітня 2012 року у справі № 6-23цс12, з якою погодився і Верховний Суд у постанові від 26 червня 2019 року у справі № 296/10853/16-ц (провадження № 61-28488св18).

При вирішенні питання про відкриття провадження у справі суди повинні перевіряти документи, що підтверджують сплату судового збору у встановлених порядку і розмірі, або документи, що підтверджують підстави звільнення від сплати судового збору відповідно до закону (стаття 177 ЦПК України).

Також під час ухвалення рішення суд вирішує питання, зокрема щодо розподілу між сторонами судових витрат.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір» від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

При вирішенні зазначених питань, розглядаючи справу про стягнення середнього заробітку, судам необхідно звернути увагу на розмежування понять «середній заробіток» та «заробітна плата».

Пільга щодо сплати судового збору, передбачена п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір», згідно з якою від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі, не поширюється на вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час



затримки розрахунку при звільненні під час розгляду таких справ в усіх судових інстанціях. Указаний правовий висновок міститься у постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18) та узгоджується з постановою Верховного Суду України від 30 листопада 2016 року у справі № 6-1121цс16.

*Наприклад, у справі № 264/6628/18 Донецький апеляційний суд, відмовляючи у задоволенні позову повністю та вирішуючи питання про розподіл судових витрат керувався тим, що позивач звернулася до суду з позовом про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку, одноразової грошової вихідної допомоги та середнього заробітку за час затримки розрахунку. Відповідно до п. 1 ч.1 ст. 5 Закону України "Про судовий збір" позивач звільнена від сплати судового збору лише щодо позовних вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, компенсації, одноразової грошової вихідної допомоги. При зверненні з апеляційною скаргою відповідачем сплачено судовий збір 2350 грн 90 коп. Оскільки суд апеляційної інстанції дійшов висновку про задоволення апеляційної скарги відповідача та відмови у задоволенні позовних вимог, понесені відповідачем витрати по сплаті судового збору за подання апеляційної скарги у розмірі 2350,90 грн., підлягають стягненню позивача на користь відповідача у розмірі 2028,59 грн ( за вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку) та підлягають компенсації за рахунок держави у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України у розмірі 322,31 грн ( за вимоги про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, компенсації, одноразової грошової вихідної допомоги).*

*У справі № 219/8804/18 Донецький апеляційний суд змінив рішення суду першої інстанції в частині розподілу судових витрат. При цьому зауважив про помилковість висновків щодо наявності пільги від сплати судового збору, передбаченої п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір», у справі про стягнення заборгованості із заробітної плати, грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку та одноразову грошову вихідну допомогу у розмірі одного середнього місячного заробітку та середнього заробітку за період затримки розрахунку.*

Таким чином, суди повинні вирішувати питання про відкриття провадження, перевіряти документи про сплату судового збору за подання позову та вирішувати питання про розподіл

судових витрат при ухваленні рішення з урахуванням того, що позивач з вимогою про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку не звільняється від сплати судового збору на підставі п.1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір».

Секретар судової палати  
з розгляду цивільних справ  
м. Маріуполь

О.М. Пономарьова

Секретар судової палати  
з розгляду цивільних справ  
м. Бахмут

В.Б. Азевич

Новохатська Дарія (0629) 58 80 62

Демяносова Олена (0627) 44 50 26