

Ольга Кучма,

КНУ імені Тараса Шевченка

доцент кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

к.ю.н., доцент

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА НЕВЧАСНО ЗДІЙСНЕНИЙ РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ

Відповідно до статті 116 Кодексу законів про працю України (далі – 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 нею суму.

Статтею 117 КЗпП передбачено, що 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.

Не виникає сумнівів у визначенні суми, якщо роботодавець не виплатив при звільненні сум, які належать працівникові, в повному обсязі і працівник пред'явив позов на всю суму невиконаних при звільненні сум. Тоді, у разі задоволення позову в повному обсязі, працівникові сплачується середньомісячний заробіток за весь період невиконання, у разі задоволення позову частково, то розмір відшкодування визначає суд (логічно, якщо пропорційно задоволеній сумі).

Але КЗпП не передбачив ситуації, коли роботодавець відповідно до ч. 2 ст. 117 КЗпП при звільненні працівника сплатив неоспорювану частину сум, які належали працівникові при звільненні. Наприклад, працівник вважав, що при звільненні йому має бути виплачено 7 тис. грн., а роботодавець виплатив 6 тис. грн. Працівник подав позов про стягнення із роботодавця 1 тис. грн. і суд задовольнив позов у повному обсязі. Якщо буквально розглядати дану ситуацію, то спір вирішено на користь працівника в повному обсязі, але чи справедливо стягувати середньомісячний заробіток, якщо суть спору становила тільки частину коштів, які належали працівникові при звільненні.

Верховний Суд України у рішеннях про розгляд таких справ зазначає, що «...вирішуючи справи такої категорії, суди встановлюють факт невиконання роботи у вихідний день, з'ясовують наявність домовленостей між сторонами щодо виплати компенсації наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі в подвійному розмірі, зокрема чи зверталась позивачка до відповідача про надання відповідної компенсації та підстави її невиконання, а також наявність вини роботодавця у затримці розрахунку при звільненні.

У разі часткового задоволення позовних вимог працівника про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні суд визначає розмір такого відшкодування з урахуванням розміру спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи. ...» [Постанова Верховного Суду України від 07.12.2016 року у справі №761/12634/15-ц: [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/VS161176.html].

Але ж при заявленому позові в 1 тис. грн. і задоволенні суми 1 тис. грн. працівник мав право на спірну суму, яка становить сто відсотків частки у заявлених позовних вимогах.

Проте, вважаємо дискусійним стягувати із роботодавця середньомісячний заробіток працівника при задоволенні позовних вимог у повному розмірі, якщо позовні вимоги становлять тільки частину сум, які належать працівникові при звільненні.

Враховуючи вищенаведене, пропонуємо друге речення частини другої статті 117 КЗпП викласти в наступній редакції: «Якщо спір вирішено на користь працівника частково, або заявлені позовні вимоги становлять частину сум, які належать працівникові при звільненні, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.