

**РОЗДІЛ 5.  
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2:349.3

**ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ  
ТА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОМУ ДЕРЖАВНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ СТРАХУВАННІ**

**DURING HIS FORCED ABSENCE IN LABOR LAW  
AND COMPULSORY STATE SOCIAL INSURANCE**

Кучма О.Л.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

У статті досліджується поняття вимушеного прогулу, періоди й підстави виплати заробітної плати за час вимушеного прогулу, пропонуються зміни до законодавства в частині вдосконалення понятійного апарату. Розглянуто питання соціального страхування особи за час вимушеного прогулу, звернено увагу на страхові випадки, які можуть настати в період вимушеного прогулу, та врахування їх під час визначенні сум, які мають бути сплачені роботодавцем. Аналізуються особливості повороту виконання рішень у трудових спорах.

**Ключові слова:** вимушений прогул, єдиний внесок, соціальне страхування, заробітна плата, поворот виконання рішення.

В статье исследуется понятие вынужденного прогула, периоды и основания выплаты заработной платы за время вынужденного прогула, предложены изменения к законодательству в части усовершенствования понятийного аппарата. Рассмотрены вопросы социального страхования лица за время вынужденного прогула, обращено внимание на страховые случаи, которые могут наступить в период вынужденного прогула, и учет их при определении суммы, которая должна быть уплачена работодателем. Анализируются особенности поворота исполнения решения в трудовых спорах.

**Ключевые слова:** вынужденный прогул, единый взнос, социальное страхование, заработная плата, поворот исполнения решения.

The article examines the concept of forced absence periods and grounds payment of wages during his forced absence, proposed changes to legislation regarding the improvement of the conceptual apparatus. The question of social security person during his forced absence, referred to the contingencies that may occur during the forced absence and their consideration in determining the amounts to be paid by the employer. The features of implementation turn in labor disputes.

**Key words:** forced absence, only contribution, social security, wages, restitution decisions.

Питання соціального страхування, трудових спорів, оплати праці за час вимушеного прогулу досліджували М.І. Іншин, О.Т. Панасюк, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, А.А. Ширант, В.І. Щербина та інші відомі вчені. Водночас потребує детальнішої уваги питання визначення соціально-страхового статусу особи під час вимушеного прогулу.

**Метою статті** є визначення обсягу соціально-страхових прав особи, яка знаходиться у вимушеному прогулі.

Чинним законодавством передбачено випадки, коли особа має право на заробітну плату, фактично не здійснюючи трудової діяльності. Зокрема, статтями 235, 236, 2401 Кодексу законів про працю України визначено, що особі виплачують заробітну плату за час вимушеного прогулу в разі незаконного звільнення, неправильного формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника, незаконного відсторонення, незаконної відмови в прийнятті на роботу або несвочасного укладення трудового договору, затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника тощо [1].

Так, законодавець поновлює особу в її трудових правах, адже це право (зокрема, на працю і, відповідно, заробітну плату) тісно пов'язане з правами та обов'язками працівника як застрахованої особи, а саме: сплатити єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування із заробітної плати за період, за який було нараховано заробітну плату (пропорційно із зобов'язаннями роботодавця), право на зарахування цього періоду до страхового стажу тощо.

Розглянемо деякі випадки, коли особі може бути сплачено час вимушеного прогулу.

Незаконне звільнення. Часом трудові спори можуть розглядатися декілька років. Наприклад, Вищий спеціалі-

зований суд України з розгляду кримінальних і цивільних справ скасував рішення судів двох інстанцій, прийнятих під час розгляду справи на новому розгляді, та задовольнив позов про поновлення працівника на роботі з виплатою заробітної плати за час вимушеного прогулу. Із цієї заробітної плати сплачується податок та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цей період зараховується до страхового стажу. Аналогічними є наслідки, коли особі під час звільнення затримали видачу трудової книжки або неправильно сформулювали причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника.

Однак, наприклад, якщо в цей період особа хворіла або працівниця, яку було незаконно звільнено, народила дитину, постає питання про право такої особи на страхові виплати із загальнообов'язкового державного соціального страхування, на нарахування заробітної плати за час вимушеного прогулу, що буде компенсацією (оскільки допомога по вагітності й пологах, «лікарняний» не можуть перебільшувати заробітну плату за відповідний період).

Поки в судовому порядку не будуть встановлені факти незаконності звільнення або затримки у видачі трудової книжки, відсутніми є підстави вважати таку особу застрахованою в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Суди під час розгляду трудових спорів про оплату часу вимушеного прогулу мають зважати, чи наставали з працівником в період часу вимушеного прогулу страхові випадки, чи мають право особи на такі виплати. Адже якщо особа, яку було незаконно звільнено, під час вимушеного прогулу була тимчасово непрацездатною, то доцільно під час поновлення на роботі вирішувати питання про виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності за період тимчасової непрацездатності, а не про виплату заробітної плати.

Взагалі вимушений прогул – не зовсім вдала назва, адже прогул – це відсутність на роботі без поважної причини понад три години протягом робочого дня. Вимушений прогул – це час, протягом якого працівник із вини роботодавця не мав змоги виконувати трудові функції, обумовлені трудовим договором. Вимушена відсутність без поважної причини є нелогічною. Випадки, визначені законодавцем, коли за вимушений прогул передбачено нарахування заробітної плати, – це завжди відсутність із поважної причини, а тому прогулом бути не може. Якщо особа вимушено відсутня, то це поважно.

У «Словнику української мови» зазначено, що вимушений – пасивний дієприслівник минулого часу до вимусити; прикметник зі значенням «який здійснюється чи здійснений проти бажання, потреби, під тиском обставин»; прикметник зі значенням «здійснюваний через силу, роблений, нещирий» [2]; прогул – неявка, невихід на роботу, у навчальний заклад тощо без поважної причини [2].

Поважність причин відсутності працівника на роботі законодавством не визначається, це поняття є оціночним. Проте якщо судом встановлена відсутність вини працівника у відсутності можливості працювати (незаконне звільнення чи відсторонення), то поважність причини є очевидною.

С.М. Черноус зазначає, що оціночні поняття трудового права України, по-перше, виконують функцію оціночних ознак складів дисциплінарних і матеріальних правопорушень. По-друге, вони є підставою для здійснення локальної та індивідуальної нормотворчості. Наявність оціночних понять у державних актах надає право суб'єктам на локальному й індивідуальному рівнях на договірних засадах конкретизувати ці поняття. Такий підхід надає можливість максимально врахувати інтереси сторін під час регулювання конкретних трудових правовідносин та, як наслідок, запобігти виникненню різних видів трудових спорів. По-третє, оціночні поняття в трудовому праві виступають засобом оціночного методу регулювання трудових відносин [3].

Вважаємо за доцільне словосполучення «час вимушеного прогулу» змінити на «час незаконного обмеження трудових прав», адже саме ці обставини встановлюються судом. Зрозуміло, що не лише під час вимушеного прогулу можуть бути обмежені трудові права працівника, а й у кожному конкретному випадку суд буде встановлювати, у чому саме полягало незаконне обмеження трудових прав.

Затримка у видачі трудової книжки з вини роботодавця. У цьому разі є обмеження трудових прав, яке полягає в неможливості належного оформлення працівником трудових правовідносин із наступним роботодавцем через відсутність у звільненого працівника трудової книжки – обов'язкового документа, який необхідно надати під час оформлення трудових відносин. Хоча на практиці розуміємо, що нові трудові відносини можуть розпочатися й без трудової книжки, до якої запис про прийняття на роботу фізично може бути внесено пізніше, якщо наступний роботодавець і працівник зацікавлені один в одному.

Таким чином, виплата заробітної плати за час вимушеного прогулу може мати місце, якщо за новим місцем роботи працівник у цьому періоді не отримував заробітної плати. Інакше можна вимагати, наприклад, відшкодування моральної шкоди, проте не заробітної плати.

Якщо має місце відшкодування моральної шкоди, то єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не сплачується. Якщо має місце виплата заробітної плати за період від дня звільнення до дня фактичного отримання особою трудової книжки, то слід сплатити із цієї заробітної плати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, оскільки особа за цей період була протиправно позбавлена права бути найманим працівником і, відповідно, права бути застрахованою особою в системі загальнообов'язкового

державного соціального страхування в обов'язковому порядку.

Спірними на практиці є ситуації, коли порушено декілька трудових прав особи, наприклад, під час звільнення невчасно провели розрахунок та затримали видачу трудової книжки.

Суди приходили до суперечливих висновків щодо стягнених сум, оскільки деякі судді вважали, що в одному періоді особа не може двічі отримати заробітну плату. Адже відповідно до статті 117 Кодексу законів про працю України в разі невивиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 Кодексу законів про працю України, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.

Водночас відповідно до частини 5 статті 235 Кодексу законів про працю України в разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Верховний Суд України дотримується позиції, що статті 117 та 235 Кодексу законів про працю України регулюють різні аспекти трудових відносин. В Ухвалі Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з затримкою видачі трудової книжки та відшкодування моральної шкоди» від 13.08.2014 р. № 6-17056св14 сказано: «Висновок апеляційного суду про стягнення на користь позивачки рішенням суду від 11.10.2012 р. 5 тис. грн середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні з 06.08.2010 р. по 22.08.2012 р., а тому стягнення за цей період середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з затримкою видачі трудової книжки є подвійним стягненням, не ґрунтуються на законі, оскільки в першому випадку стягнення проведено на підставі вимог ст. 117 Кодексу законів про працю України та є самостійною вимогою» [4].

Таким чином, якщо роботодавець звільнив працівника з порушенням статей 47 та 117 Кодексу законів про працю України, а виправив ситуацію, наприклад, через три місяці від дня звільнення, то за три місяці вимушеного прогулу особа отримає шість заробітних плат, з яких має бути сплачено єдиний страховий внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Страховий стаж буде зараховано за цей період (у нашому прикладі це три місяці) в одинарному розмірі, заробітна плата за цей період буде врахована в персоналізованому обліку в подвійному розмірі з урахуванням максимальної межі, з якої справляється єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Дискусійною є позиція законодавця щодо неможливості повороту виконання рішень у трудових спорах. Відповідно до частини 2 статті 382 Цивільного процесуального кодексу України в справах про стягнення заробітної плати чи інших виплат, які постають із трудових правовідносин, поворот виконання не допускається незалежно від того, у якому порядку ухвалено рішення, за винятком випадків, коли рішення було обґрунтовано за підробленими документами або за завідомо неправдивими відомостями позивача [5].

Аналогічні норми містяться в статті 239 Кодексу законів про працю України. Складається ситуація, коли за суддівськи помилки, які знайшли й виправили судді вищої судової інстанції, збитки несе роботодавець, який у суді вищої інстанції довів правомірність своїх дій щодо працівника.

Підтримуємо думку А.А. Ширант щодо доцільності переосмислення фактичної неможливості повороту виконання рішення за трудовими спорами згідно зі статтею

239 Кодексу законів про працю України. Це значно обмежує майнові інтереси роботодавця, оскільки в разі, якщо суд касаційної інстанції відмовить роботодавцю в зупиненні виконання рішення, а в подальшому винесе рішення на користь роботодавця, роботодавець несе майнові збитки навіть у тому разі, якщо діяв згідно із трудовим законодавством [6, с. 246].

Також дискусійним є застосування в законодавстві словосполучення «заробітна плата» в статтях, де законодавець зазначає про оплату часу вимушеного прогулу. Під час вимушеного прогулу працівник не виконує трудової функції, а відповідно до статті 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Таким чином, є невідповідність у законодавстві, якщо зобов'язують сплатити працівникові заробітну плату за період, коли він не виконував роботу. Враховуючи те, що

не з власної вини працівник не виконував роботу, і законодавець фактично компенсує працівникові втрату заробітної плати за період, коли працівник не виконував роботу, доцільним є словосполучення «компенсація втрати заробітної плати».

У «Словнику української мови» зазначено, що компенсація – це відшкодування, зрівноважування, винагорода за що-небудь, а також сума, яку сплачують як відшкодування, винагороду; покриття витрат, утрат [2].

У такому разі виплата, яку отримує працівник, буде відповідати суті статті 94 Кодексу законів про працю України.

Враховуючи наведене, пропонуємо внести зміни до трудового законодавства, змінивши словосполучення «час вимушеного прогулу» на «час незаконного обмеження трудових прав». Також вважаємо за необхідне використовувати словосполучення «компенсація втрати заробітної плати», коли мова йде про оплату за час незаконного обмеження трудових прав.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sliiga.gov.ua>.
2. Словник української мови / за ред. І.К. Білодіда. – К. : Наукова думка, 1970–1980. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua>.
3. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України / С.М. Черноус [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://lawdiss.org.ua/2011-06-24-15-55-06/120005-.html?category\\_id=9120005&flypage=flypage.tpl&page=shop.product\\_details&product\\_id=1090220](http://lawdiss.org.ua/2011-06-24-15-55-06/120005-.html?category_id=9120005&flypage=flypage.tpl&page=shop.product_details&product_id=1090220).
4. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з затримкою видачі трудової книжки та відшкодування моральної шкоди» від 13.08.2014 р. № 6-17056св14 // Цивільне судочинство. Судова практика у цивільних справах. – 2014. – № 3.
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://liga.gov.ua>.
6. Ширант А.А. Проблеми тлумачення змісту статті 117 КЗпПУ, яка встановлює відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні працівника / А.А. Ширант // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 243–246.

УДК 349.22.331.106.4

## ОСОБЛИВОСТІ ФІКСАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ, ЩО ПРИПИНЯЮТЬ ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

### FEATURES OF FIXING OF LEGAL FACTS WHICH HALT INDIVIDUAL LABOUR LEGAL RELATIONSHIPS

Русаль Л.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри права  
Львівського інституту Міжрегіональної академії управління персоналом*

У статті висвітлено особливості фіксації та підтвердження юридичних фактів, які зумовлюють припинення індивідуальних трудових правовідносин або виникають у процесі такого припинення, а також є реєстраційною діяльністю працедавця, документальним закріпленням фактичних обставин.

**Ключові слова:** право, юридичні факти, правові процедури, трудовий договір, правовідносини, правозастосовна діяльність.

В статье отслеживаются особенности фиксации и подтверждения юридических фактов, которые предопределяют прекращение индивидуальных трудовых правоотношений или возникают в процессе такого прекращения, а также являются регистрационной деятельностью работодателя, документальным закреплением фактических обстоятельств.

**Ключевые слова:** право, юридические факты, правовые процедуры, трудовой договор, правоотношения, правоприменительная деятельность.

The features of fixing and confirmations of legal facts, which predetermine stopping of individual labour legal relationships or arise up in the process of such stopping, are reflected in the article, and also, is registration activity of employer, documentary fixing of actual circumstances.

**Key words:** law, legal facts, legal procedures, labour contract, legal relationships, enforcement activity.

**Постановка проблеми.** Зміна суспільно-економічної формації в Українській державі, перехід до ринкових відносин потребує всебічного реформування в тому числі і правовідносини. Одним з видів правовідносин які потребують перегляду та переоцінки багатьох теоретичних положень є трудові правовідносини. Під час дослідження

трудовах правовідносин особливий науковий інтерес викликають проблеми фіксації юридичних фактів, що припиняють індивідуальні трудові правовідносини. Ця проблема має важливе і теоретичне, і практичне значення, оскільки потребує вироблення дієвого механізму реалізації трудових прав громадян.