

Не виплатили заробітну плату при звільненні: що робити працівнику для її отримання

Спочатку згадаємо вимоги законодавства щодо виплати заробітної плати при звільненні

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом ([ст. 43 Конституції](#)). Працівник має право на оплату своєї праці на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 [Закону України «Про оплату праці»](#), далі - Закон про оплату праці).

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку; своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їхньої черговості (ст. 97 [Кодексу законів про працю України](#), далі – КЗпП), ст.ст. 15, 24 Закону про оплату праці)

За [статтею 47 КЗпП](#) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені [ст. 116 КЗпП](#).

При звільненні працівника виплата всіх сум провадиться в день звільнення. Якщо працівник в цей день не працював – кошти 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.

У 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 (ст. 116 КЗпП).

Згідно з п.20 [Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 р.№13](#), в разі непроведення відповідачем розрахунку з позивачем, як працівником, до розгляду справи, суд на підставі ст. 117 КЗпП України повинен стягнути на його користь середній заробіток за весь період затримки розрахунку.

Це в ідеалі. Але якщо працівник і роботодавець не дійшли згоди

Працівник може стягнути нараховану, але не виплачену заробітну плату в позасудовому порядку, в судовому порядку.

Для вирішення спору у ПОЗАСУДОВОМУ порядку працівнику необхідно:

Звернутися із відповідною заявою до комісії по трудових спорах (у разі її створення) без обмежень будь-яким строком.

Трудовий спір підлягає розгляду, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом). Комісія зобов'язана розглянути спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах можна оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними,

суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню у триденний строк після закінченні 10 днів, передбачених на його оскарження.

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Другий шлях – вирішення спору в СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

Для стягнення заборгованості працівник може звернутися до суду в порядку:

- **наказного провадження** (вимога працівника про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати є безспірною);
- **позовного провадження** (наявний спір щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати та/або права на її отримання).

НАКАЗНЕ ПРОВАДЖЕННЯ

Судовий наказ може бути видано у разі якщо працівником заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої йому суми заробітної плати.

Заява про видачу судового наказу подається до суду першої інстанції за місцем розташування підприємства або за місцем реєстрації позивача.

Працівник має право звернутися до суду без обмеження строку.

Заява подається у письмовій формі та має містити докази:

- перебування заявника у трудових відносинах із боржником (наприклад: засвідчені копії наказу про прийняття на роботу, копія трудової книжки, копія трудового договору між роботодавцем і працівником, довідка з місця роботи тощо);
- підтвердження суми, яка стягується (будь-який належно оформлений документ, що вказує на розмір нарахованої заробітної плати та компенсації за порушення строків її виплати, зокрема, довідка бухгалтерії боржника, розрахунковий лист чи копія платіжної відомості тощо).

При зверненні до суду в порядку наказного провадження з вимогою про стягнення нарахованої, але не виплаченої зарплати судовий збір не сплачується.

У разі прийняття судом ухвали про відкриття провадження, суд у триденний строк видає судовий наказ по суті заявлених вимог.

Судовий наказ набирає законної сили протягом 3 днів після закінчення десятиденного строку, які виділяються позивачу на подання заяви про відміну ухвали.

На підставі судового наказу стягувач повинен звернутися до державної виконавчої служби з метою його примусового виконання.

Процедура звернення до суду у рамках ПОЗОВНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

У разі наявності спору щодо розміру заборгованості працівник може звернутися з позовною заявою до суду за місцем розташування підприємства чи місцем проживання/перебування позивача без обмеження строків.

Суд стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку. Якщо розрахунок не проведений до розгляду справи – по день постановлення рішення.

Відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі спору про розмір виплат вимоги про відповідальність за затримку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача.

При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Судове рішення про виплату заробітної плати підлягає негайному виконанню, якщо сума заборгованості не перевищує 1 місяць.

Суд, ухвалюючи рішення, може допустити негайне виконання судового рішення в разі стягнення всієї суми заборгованості із заробітної плати.

Позивачі звільняються від сплати судового збору.

Старший інспектор ГУ Державної служби

України з питань праці в Одеській області

І.Б.Сорокін

0973741562

04840-62552