

вул. Образцова 4А/2
м. Миколаїв, 54020, Україна

Т. (0512) 47-20-90,
Т. (0512) 47-20-91
E: mykolaiv1.mykolaiv@legalaid.mk.ua

www.legalaid.gov.ua



**Миколаївський
місцевий центр з
надання безоплатної
вторинної правової
допомоги**

Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

Строки розрахунку при звільненні

При звільненні працівника **виплата всіх сум**, що належать йому від підприємства, установи, організації, **проводиться 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 ([ч.1 ст. 47 КЗпП](#)). Про нараховані суми власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі виникнення спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець зобов'язаний виплатити неоспорювану суму.

Затримка розрахунку при звільненні

У зв'язку з невиконанням з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, визначені законом, роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. А при не проведенні його до розгляду справи в суді - по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своїй вини ([ст.117 КЗпП](#)).

У випадках виникнення спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити 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. Отже, за загальним правилом, у зв'язку з несвоєчасним розрахунком із звільненим працівником, роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Позасудовий порядок вирішення спору

Вирішення спору з приводу затримки розрахунку при звільненні можливе в позасудовому та судовому порядках. Зокрема, **працівник має право** звернутися з заявою до комісії по трудових спорах (КТС) (у разі її

створення) для вирішення спору у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. КТС розглядає спір у присутності працівника протягом 10 днів з дня звернення та приймає рішення, яке підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом.

Сторони можуть оскаржити рішення КТС до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Судовий порядок вирішення спору

У випадку відмови роботодавця від здійснення розрахунку, працівник може звернутися з заявою до суду про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні в тримісячний строк, з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про затримку розрахунку. Позовна заява подається до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за місцем знаходження підприємства (установи, організації) або за зареєстрованим місцем проживання/перебування позивача. За пред'явлення позову судовий збір не сплачується на підставі п.1 ч1 ст. 5 [Закону України "Про судовий збір"](#).

Крім того, *звільнений працівник має право* на відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди у разі порушення його законних прав, шляхом подання позову до суду.

Порядок визначення розміру середнього заробітку

Визначення середньої заробітної плати здійснюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого затвердженого [Постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08.02.1995р.](#) Середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі.

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.

Відповідальність роботодавця за затримка розрахунку при звільненні.

У випадку порушення законодавства про працю передбачено [адміністративну, матеріальну, кримінальну відповідальність](#).

Адміністративна - відповідно до ч. 1 ст. 41 КУпАП, порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 н. м. д. г.

Матеріальна - відповідно до абзацу 4 ч. 2 ст. 265 КЗпПУ- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі тягне за собою накладення штрафу у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

Кримінальна - відповідно до ст. 175 КК України Безпідставна невиклата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Отримати консультацію з правових питань можна у Миколаївському місцевому центрі з надання безоплатної вторинної правової допомоги, який працює за адресою: м. Миколаїв, вул. Образцова, 4а/2, (0512) – 47-20-90, 47-20-91.

Перейти на офіційну сторінку на Facebook можна за посиланням:
<https://www.facebook.com/1mykolaiv.centri.BVPD/>

Цілодобово функціонує єдиний телефонний номер системи безоплатної правової допомоги – 0 800 213 103. Дзвінки зі стаціонарних та мобільних телефонів в межах України безкоштовні.

Ще більше консультацій на інформаційному ресурсі WikiLegalAid, який можна знайти за посиланням wiki.legalaid.gov.ua.