

Категорія справи № 755/12623/19: Цивільні справи (з 01.01.2019); Справи позовного провадження; Справи у спорах, що виникають із трудових правовідносин, з них.

Надіслано судом: не визначено. Зареєстровано: 08.04.2022. Оприлюднено: 11.04.2022.

Дата набрання законної сили: 08.02.2022

Номер судового провадження: 14-47цс21



Верховний
Суд

ПОСТАНОВА

ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

08 лютого 2022 року

м. Київ

Справа № 755/12623/19

Провадження № 14-47цс21

Велика Палата Верховного Суду у складі:

судді-доповідача Ситнік О. М.,

суддів Анцупової Т. О., Британчука В. В., Власова Ю. Л., Григор'євої І. В., Гриціва М. І., Гудими Д. А., Єленіної Ж. М., Железного І. В., Золотнікова О. С., Катеринчук Л. Й., Крет Г. Р., Лобойка Л. М., Пількова К. М., Прокопенка О. Б., Пророка В. В., Рогач Л. І., Сімоненко В. М., Ткача І. В., Шгелик С. П.,

розглянула в порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 на рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 09 липня 2020 року у складі судді Яровенко Н. О. та постанову Київського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року у складі колегії суддів Яворського М. А., Кашперської Т. Ц., Фінагеева В. О.

та касаційну скаргу Національного банку України на постанову Київського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року у складі колегії суддів Яворського М. А., Кашперської Т. Ц., Фінагеева В. О.

у цивільній справі за позовом ОСОБА_1 до Національного банку України про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та

ВСТАНОВИЛА:

Короткий зміст позовних вимог

У серпні 2019 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Національного банку України (далі - НБУ) про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

На обґрунтування позовних вимог зазначала, що вона перебувала у трудових відносинах з відповідачем та 11 грудня 2017 року була звільнена з роботи на підставі пункту 3 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України).

17 липня 2019 року рішенням Дніпровського районного суду міста Києва у справі № 755/901/18 визнано незаконним і скасовано наказ № 3967-к від 11 грудня 2017 року про звільнення та поновлено її на роботі.

Під час розгляду справи про поновлення на роботі вона подала заяву про збільшення позовних вимог, а саме просила стягнути з відповідача на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні, проте суд відмовив у прийнятті заяви у зв'язку із пропуском процесуального строку на її подання.

Вважала, що з відповідача підлягає стягненню середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 12 грудня 2017 року по день ухвалення рішення.

Вказувала на те, що відповідач порушив строки виплати заробітної плати при звільненні 11 грудня 2017 року, оскільки повний розрахунок був здійснений лише 19 березня 2018 року, тому з відповідача підлягає стягненню середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України.

З урахуванням наведеного ОСОБА_1 просила стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 12 грудня 2017 року по день ухвалення рішення та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні в сумі 403 000 грн.

Короткий зміст рішення суду першої інстанції

09 липня 2020 року рішенням Дніпровського районного суду міста Києва у задоволенні позову ОСОБА_1 відмовлено.

Ухвалюючи рішення про відмову в задоволенні позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, суд першої інстанції вказав, що середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, тому на вказану вимогу поширюється тримісячний строк звернення до суду, передбачений частиною першою статті 233 КЗпП України, який позивачка пропустила та не заявляла клопотання про його поновлення.

Відмовляючи в задоволенні позовних вимог про стягнення з відповідача на користь позивачки середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні з підстав, визначених статтею 117 КЗпП України, вказав, що при звільненні ОСОБА_1 роботодавець здійснив повний розрахунок нарахованих на час звільнення грошових коштів за виключенням премії за результати роботи у 2017 році, яка була нарахована відповідно до наказу НБУ від 15 березня 2018 року № 1091-к та виплачена 19 березня 2018 року.

При цьому суд взяв до уваги правові висновки, викладені в постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18).

Короткий зміст постанови суду апеляційної інстанції

25 листопада 2020 року постановою Київського апеляційного суду апеляційну скаргу ОСОБА_1 задоволено частково, рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 09 липня 2020 року скасовано в частині відмови в задоволенні позовних вимог щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та ухвалено в цій частині нове рішення, яким позов ОСОБА_1 до НБУ у частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу задоволено частково.

Стягнуто з НБУ на користь ОСОБА_1 279 034,38 грн середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

В іншій частині рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 09 липня 2020 року залишено без змін.

Вирішено питання розподілу судових витрат.

Рішення апеляційного суду мотивоване тим, що позивачка лише 09 серпня 2019 року звернулася до суду з окремим позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Ураховуючи періодичність платежів, які нараховуються судом за кожен окремий день (робочий час), коли позивачка була позбавлена можливості виконувати роботу у зв'язку з неправомірним наказом відповідача, який у подальшому суд визнав незаконним, та тримісячний строк звернення, суд апеляційної інстанції зробив висновок про те, що позивачка має право на отримання від відповідача 279 034,38 грн (без урахування обов'язкових податків та платежів) середнього заробітку за час вимушеного прогулу за період з 09 травня по 17 липня 2019 року, тобто за три місяці, що передували зверненню до суду із цим позовом.

Також апеляційний суд погодився з висновком суду першої інстанції щодо відмови в задоволенні позовних вимог ОСОБА_1 про стягнення з відповідача середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, вказавши, що такі виплати проводяться при правомірному припиненні трудового договору та непроведенні при цьому з працівником розрахунку у строки, визначені статтею 116 КЗпП України. Разом з тим підстави припинення трудового договору між позивачкою та відповідачем суд визнав незаконними та поновив ОСОБА_1 на роботі, тому вимоги позивачки про покладення на роботодавця відповідальності згідно зі статтею 117 КЗпП України є безпідставними.

Короткий зміст наведених у касаційних скаргах вимог

У грудні 2020 року ОСОБА_1 подала до Верховного Суду касаційну скаргу на рішення судів першої та апеляційної інстанцій і просила їх скасувати в частині відмови в задоволенні позовних вимог як такі, що прийняті в цій частині з неправильним застосуванням норм матеріального права, порушенням норм процесуального права, та ухвалити в цій частині нове рішення, яким задовольнити її позовні вимоги.

У грудні 2020 року НБУ подав до Верховного Суду касаційну скаргу, у якій, посилаючись на неправильне застосування норм матеріального права та порушення норм процесуального права судом апеляційної інстанції, просив скасувати постанову апеляційного суду та залишити в силі рішення суду першої інстанції.

Узагальнені доводи осіб, які подали касаційну скаргу

Касаційна скарга ОСОБА_1 мотивована тим, що суди попередніх інстанцій помилково застосували до спірних правовідносин положення частини першої статті 233 КЗпП України та не врахували, що середній заробіток за час вимушеного прогулу є державною гарантією трудових прав працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою роботу з незалежних від нього причин, тобто виплатою, що не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про його стягнення, що узгоджується з висновками, викладеними в Рішенні Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013.

ОСОБА_1 вказувала, що роботодавець зобов'язаний здійснити всі належні працівникові виплати в день звільнення, однак її звільнили 11 грудня 2017 року, проте кінцевий розрахунок по заробітній платі було проведено лише 19 березня 2018 року, а тому з відповідача на її користь підлягає стягненню середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні в сумі 403 000 грн.

Суди застосували норми права без урахування висновків щодо застосування норм права в подібних правовідносинах, викладених у постановях Верховного Суду від 12 лютого 2020 року у справі № 620/3884/18 (провадження № К/9901/10912/19), від 05 вересня 2019 року у справі № 813/1247/17 (провадження № К/9901/49937/18), від 30 жовтня 2018 року у справі № 826/12721/17 (провадження № К/9901/37996/18), від 25 липня 2018 року у справі № 552/3404/17 (провадження № 61-8881св18).

Касаційна скарга НБУ мотивована тим, що суд апеляційної інстанції неправильно застосував положення статті 233 КЗпП України та не врахував, що позивачка звільнена з роботи 11 грудня 2017 року, а тому строк звернення до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу спливає 11 березня 2018 року, у той час як із цим позовом ОСОБА_1 звернулася 06 серпня 2019 року, тобто з пропуском тримісячного строку звернення до суду із вказаними позовними вимогами.

Апеляційний суд, стягуючи середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 09 травня по 17 липня 2019 року, не врахував висновків щодо застосування норм права в подібних правовідносинах, викладених у постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18) та в постанові об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19), а також те, що наслідком пропуску строку звернення до суду з вимогами про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу є відмова в задоволенні позовних вимог у повному обсязі.

Позиція інших учасників справи

У лютому 2021 року НБУ подав відзив на касаційну скаргу ОСОБА_1, у якому просив залишити вказану скаргу без задоволення та задовольнити касаційну скаргу НБУ. Зазначав, що доводи позивачки є безпідставними, оскільки суд першої інстанції забезпечив повний та всебічний розгляд справи, надав належну оцінку доказам та обставинам справи, ухвалив законне й обґрунтоване рішення з додержанням норм матеріального та процесуального права.

Рух справи в суді касаційної інстанції

11 січня 2021 року ухвалою колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду відкрито касаційне провадження за касаційною скаргою ОСОБА_1 на рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 09 липня 2020 року та постанову Київського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року.

29 січня 2021 року ухвалою колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду відкрито касаційне провадження за касаційною скаргою НБУ на постанову Київського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року.

05 березня 2021 року ухвалою колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду справу призначено до судового розгляду.

24 березня 2021 року ухвалою колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду задоволено клопотання ОСОБА_1 про передачу справи на розгляд Великої Палати Верховного Суду. Справу передано на розгляд Великої Палати Верховного Суду на підставі частини третьої статті 403 Цивільного процесуального кодексу України (далі - ЦПК України) з посиланням на необхідність відступу від висновку щодо застосування норми права у подібних правовідносинах, викладеного в постановах Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду.

Колегія суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду вказала, що в постанові об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19) зроблено висновок, що виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу (частина друга статті 235 КЗпП України) не є різновидом оплати праці та елементом структури заробітної плати. За змістом норм чинного законодавства середній заробіток за час вимушеного прогулу за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою (винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу), а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою в розумінні статті 2 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» (далі - Закон № 108/95-ВР), тобто середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, а отже, строк пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Разом з тим Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду у постановах від 12 лютого 2020 року у справі № 620/3884/18 (провадження № К/9901/10912/19), від 05 вересня 2019 року у справі № 813/1247/17 (провадження № К/9901/49937/18), від 30 жовтня 2018 року у справі № 826/12721/17 (провадження № К/9901/37996/18) зробив висновок про те, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник не обмежується будь-яким строком звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати, яка включає всі виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством, зокрема й за час вимушеного прогулу, що мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснено роботодавцем нарахування таких виплат. Тому до спірних правовідносин (стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу) не застосовуються положення частини першої статті 233 КЗпП України в частині визначення строку звернення до суду.

Колегія суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду вважала за необхідне відступити від вказаного правового висновку Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду з метою забезпечення розвитку права та формування єдиної судової практики щодо застосування частини першої статті 233 КЗпП України до вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, які заявлені після ухвалення судового рішення про визнання звільнення незаконним та поновлення працівника на роботі.

08 квітня 2021 року ухвалою Великої Палати Верховного Суду справу прийнято для продовження розгляду за правилами спрощеного позовного провадження без повідомлення учасників справи за наявними в ній матеріалами в порядку письмового провадження.

Позиція Великої Палати Верховного Суду

Заслухавши доповідь судді, перевіривши наведені в касаційних скаргах та відзиві доводи, матеріали справи, Велика Палата Верховного Суду вважає, що касаційна скарга НБУ не підлягає задоволенню, а касаційна скарга ОСОБА_1 підлягає частковому задоволенню з таких підстав.

Суди попередніх інстанцій встановили, що 11 грудня 2017 року наказом в. о. Голови НБУ Смоля Я. В. № 3967-к директора Департаменту інспекційних перевірок банків ОСОБА_1 звільнено з роботи 11 грудня 2017 року за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на неї трудовим договором (пункт 3 частини першої статті 40 КЗпП України). Визначено здійснити ОСОБА_1 виплату компенсації за 29 календарних днів невикористаної щорічної відпустки: додаткової відпустки за особливий характер праці (ненормований робочий день) за робочий рік з 11 серпня 2016 року до 10 серпня 2017 року - 4 календарні дні, додаткової відпустки за особливий характер праці (ненормований робочий день) за робочий рік з 11 серпня до 11 грудня 2017 року - 1

календарний день, щорічної основної відпустки за робочий рік з 11 серпня 2016 року до 10 серпня 2017 року - 16 календарних днів, щорічної основної відпустки за робочий рік з 11 серпня до 11 грудня 2017 року - 8 календарних днів.

У січні 2018 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом про скасування вказаного наказу про звільнення та поновлення на роботі. Вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та за час затримки розрахунку при звільненні при цьому не заявляла.

У січні 2019 року подала заяву про збільшення позовних вимог та просила вирішити питання про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та за час затримки розрахунку при звільненні.

19 березня 2019 року ухвалою Дніпровського районного суду міста Києва у справі № 755/901/18, залишеною без змін постановою Київського апеляційного суду від 06 травня 2019 року, заяву ОСОБА_1 про збільшення позовних вимог залишено без розгляду з тих підстав, що позивачка пропустила строк на подання заяви про збільшення позовних вимог, а підстави для його поновлення відсутні.

17 липня 2019 року рішенням Дніпровського районного суду міста Києва у справі № 755/901/18, залишеним без змін постановою Київського апеляційного суду від 24 вересня 2019 року та постановою Верховного Суду від 28 серпня 2020 року, визнано незаконним та скасовано наказ НБУ від 11 грудня 2017 року № 3967-к «Про звільнення ОСОБА_1», поновлено ОСОБА_1 на посаді директора Департаменту інспекційних перевірок банків НБУ з 12 грудня 2017 року.

17 липня 2019 року наказом Голови НБУ № 2082-к ОСОБА_1 поновлено на посаді директора Департаменту інспекційних перевірок банків з 12 грудня 2017 року зі збереженням встановлених умов оплати праці.

При поновленні на роботі роботодавець не провів оплати праці позивачки за період вимушеного прогулу.

У вказаній справі міститься дві позовні вимоги про:

- 1) стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу відповідно до статті 235 КЗпП України;
- 2) стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України.

Щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Згідно із частиною першою статті 3 та статтею 4 КЗпП України трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулюються законодавством про працю, яке складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Право на працю, закріплене у статті 43 Конституції України, включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа 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.

Відповідно до частини першої статті 94 КЗпП України, приписи якої кореспондуються із частиною першою статті 1 Закону № 108/95-ВР, заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Структура заробітної плати визначена статтею 2 Закону № 108/95-ВР, за змістом якої заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати, а також з інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

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

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

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - це 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.

У статті 12 Закону № 108/95-ВР закріплено перелік норм і гарантій в оплаті праці, який не є вичерпним. Указано, що норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України. Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та КЗпП України, є мінімальними державними гарантіями.

У Рішенні від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 у справі № 1-13/2013 щодо тлумачення положень частини другої статті 233 КЗпП України, статей 1, 12 Закону № 108/95-ВР Конституційний Суд України зазначив, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано в законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків, а

також вказав, що під заробітною платою, що належить працівникові, необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

За висновком Конституційного Суду України, заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець (власник або уповноважений ним орган підприємства, установи, організації) виплачує працівникові за виконану ним роботу (усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій).

Зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин, а саме відплатності праці, який отримав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою - зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим статтею 12 Закону № 108/95-ВР, зокрема щодо оплати часу простою, який мав місце не з вини працівника.

Зазначене, на переконання Конституційного Суду України, дає підстави для висновку, що обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу, про що йдеться у статті 94 КЗпП України і статті 1 Закону № 108/95-ВР, та гарантовані державою виплати, передбачені у статті 12 Закону № 108/95-ВР.

Частиною першою статті 233 КЗпП України передбачено, що працівник може звернутися із 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.

За змістом частини другої статті 233 КЗпП України 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.

Строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору як складова механізму реалізації права на судовий захист є однією з гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових правовідносин.

Щодо висновку суду першої інстанції про відсутність підстав для задоволення позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу з огляду на пропуск тримісячного строку, встановленого статтею 233 КЗпП України, та висновку суду апеляційної інстанції про необхідність часткового задоволення вказаної вимоги та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу за період з 09 травня по 17 липня 2019 року, тобто за три місяці, що передували зверненню до суду із цим позовом, Велика Палата Верховного Суду зазначає таке.

Частиною другою статті 235 КЗпП України передбачено, що при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, вносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Велика Палата Верховного Суду не висловлювалася щодо правової природи середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд України в постанові від 26 жовтня 2016 року у справі № 362/7105/15-ц (провадження № 6-1395цс16), проаналізувавши зміст частини другої статті 233 КЗпП України, зробив висновок, що в разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право без обмежень будь-яким строком звернутись до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто всіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством, незалежно від того, чи здійснив роботодавець нарахування таких виплат. Верховний Суд України вказав, що позовна вимога про стягнення компенсації за вимушений прогул відноситься до вимог щодо порушення законодавства про оплату праці та відповідно до частини другої статті 233 КЗпП України не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду.

Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду в постановках від 12 лютого 2020 року у справі № 620/3884/18 (провадження № К/9901/10912/19), від 05 вересня 2019 року у справі № 813/1247/17 (провадження № К/9901/49937/18), від 30 жовтня 2018 року у справі № 826/12721/17 (провадження № К/9901/37996/18) визначив, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник не обмежується будь-яким строком звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати, яка включає всі виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством, зокрема й за час вимушеного прогулу, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснено роботодавцем нарахування таких виплат, а тому до спірних правовідносин (стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу) не застосовуються положення частини першої статті 233 КЗпП України в частині визначення строку звернення до суду.

Разом з тим у постанові об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19) зроблено висновок про те, що виплати, які мають бути здійснені роботодавцем на користь незаконно звільненого працівника, у тому числі середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниця в заробітку за час виконання нежчеоплачуваної роботи, не можуть вважатись заробітною платою та не витікають із трудового договору як підстави для виплат. Ці виплати не можуть кваліфікуватись як плата за виконану роботу. Отже, виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу (частина друга статті 235 КЗпП України) не є різновидом оплати праці та елементом структури заробітної плати. За змістом норм чинного законодавства середній заробіток за час вимушеного прогулу за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою (винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу), а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою в розумінні статті 2 Закону № 108/95-ВР, тобто середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, а отже, строк

пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Вказане свідчить про суперечливу судову практику щодо застосування частини першої чи другої статті 233 КЗпП України до вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та щодо визначення правової природи середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді справи належить з'ясувати питання, чи можна вважати середній заробіток за час вимушеного прогулу складовою заробітної плати та чи поширюється на вимогу про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу положення частини першої статті 233 КЗпП України про тримісячний строк звернення до суду.

У Рішенні від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013 у справі № 1-18/2013 щодо тлумачення положень частини другої статті 233 КЗпП України, статей 1, 12 Закону № 108/95-ВР Конституційний Суд України вказав, що під заробітною платою, що належить працівникові, або, за визначенням, використаним у частині другій статті 233 КЗпП України, належною працівнику заробітною платою необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

Праву працівника на належну заробітну плату кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх. При цьому право працівника не залежить від нарахування йому відповідних грошових виплат. Тому незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат, працівник у разі порушення законодавства про оплату праці має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати.

Конституційний Суд України зробив висновок, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто всіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат.

Тобто Конституційний Суд України фактично зробив висновок, що навіть у разі невиконання трудової функції не з власної вини, він вважається таким, що працює і отримує за це заробітну плату, а не компенсацію, бо саме заробітна плата є тією грошовою виплатою, яка забезпечує можливість самого існування як працівника, так і, можливо, членів його сім'ї, а також наповнення державного бюджету, бо із цієї виплати вираховуються податки і збори, у тому числі внески до Пенсійного фонду України у розмірах, який передбачений саме для заробітної плати, а період вимушеного прогулу зараховується до страхового стажу.

Такий період невиконання трудової функції можна порівняти з простоем.

При цьому під простоем розуміється зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (частина перша статті 34 КЗпП України).

Тобто простій можливий як з вини роботодавця, так і за відсутності його вини. Законодавство у будь-якому випадку простою гарантує працівникам отримання частини заробітної плати.

У свою чергу, вимушений прогул - це час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був позбавлений можливості працювати, тобто виконувати трудову функцію.

Вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив найманого працівника. Тому за цей час працівник, права якого були порушені роботодавцем, відповідно до державних гарантій має безумовне право на отримання заробітної плати, розмір якої обраховується згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 (далі - Порядок № 100), і сама виплата, відповідно, названа середньою заробітною платою.

Вказане також узгоджується з пунктом 1.3 розділу 1 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 та зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року за № 114/8713 (далі - Інструкція № 114/8713) яким передбачено, що для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Відповідно до підпункту 2.2.12 пункту 2.2 розділу 2 Інструкції № 114/8713 до фонду додаткової заробітної плати включається оплата за невідпрацьований час, зокрема, оплата простоїв не з вини працівника.

У розділі 3 Інструкції № 114/8713 закріплено вичерпний перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці. Згідно з пунктом 3.9 розділу 3 вказаної Інструкції до фонду оплати праці не належать суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні.

В Інструкції № 114/8713 середній заробіток за час вимушеного прогулу не віднесено до вичерпного переліку виплат, що не належать до фонду оплати праці.

На думку Великої Палати Верховного Суду, середній заробіток за час вимушеного прогулу за своїм змістом є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин. Такий висновок підтверджується також змістом частини другої статті 235 КЗпП України, якою визначено, що при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи.

Тобто в разі визнання звільнення незаконним та поновлення працівника на роботі держава гарантує отримання працівником середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки такий працівник був незаконно позбавлений роботодавцем можливості виконувати свою

трудова функція з незалежних від нього причин та отримувати заробітну плату.

Вказана норма права, крім превентивної функції, виконує функцію соціальну, задовольняючи потребу працівника в засобах до існування на період незаконного звільнення. Відтак, за умови встановлення факту незаконного звільнення особи, час вимушеного прогулу працівника повинен бути оплаченим і спір розглянутим в одному позовному провадженні з вирішенням питання про поновлення на роботі, або в різних провадженнях, що не впливає на розрахунок середнього заробітку, оскільки період за який він обраховується є сталим для звільненого працівника.

Таке тлумачення відповідає засадам справедливості, добросовісності, розумності, сприяє дотриманню балансу прав і законних інтересів незаконно звільнених працівників, які були позбавлені можливості працювати та отримувати гарантовану на конституційному рівні винагороду за виконану роботу, та стимулює несумлінних роботодавців, які порушили таке конституційне право працівників, у подальшому дотримуватися норм чинного законодавства.

Правова природа середнього заробітку за час вимушеного прогулу відрізняється від правової природи середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Середній заробіток за час вимушеного прогулу - це заробітна плата, а середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні таким не є. Заробітна плата не може сплачуватися особі, яка не перебуває в трудових відносинах з роботодавцем, який проводить виплату. При виплаті середнього заробітку за час вимушеного прогулу особа поновлюється на роботі з дня звільнення, тобто вважається такою, що весь цей час перебувала в трудових відносинах.

Таким чином, середній заробіток за час вимушеного прогулу входить до структури заробітної плати бо є заробітною платою.

Отже, спір щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, який виник у зв'язку з незаконним звільненням працівника, який був позбавлений можливості виконувати роботу не зі своєї вини, є трудовим спором, пов'язаним з недотриманням законодавства про працю та про оплату праці.

Згідно із частиною другою статті 233 КЗпП України 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.

Аналізуючи зміст частини другої статті 233 КЗпП України, можна зробити висновок, що в разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право без обмежень будь-яким строком звернутись до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору та відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, і не залежить від здійснення роботодавцем нарахування таких виплат.

На підставі системного аналізу наведених положень трудового законодавства Велика Палата Верховного Суду висновок, що працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу як складової належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Також, позивач не позбавлений права після ухвалення судового рішення про поновлення його на роботі в подальшому звернутися до суду із позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, якщо такі вимоги не розглянуті у справі про поновлення на роботі.

Справа передана до Великої Палати Верховного Суду у зв'язку з необхідністю формування єдиної судової практики при розгляді справ вказаної категорії судами різних юрисдикцій.

У постанові об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19) зроблено висновок, що середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати, тому строк пред'явлення до суду цієї вимоги обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Цей висновок зроблено з посиланням на постанову Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18) за позовом про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати, компенсації за втрату частини заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, у якій надавалась оцінка правовій природі середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, що урегульований у статті 117 КЗпП України, та зроблено висновок, що цей середній заробіток не є заробітною платою, тому строк звернення до суду з такою вимогою становить три місяці. Проте правова природа середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України відмінна від правової природи середнього заробітку за час вимушеного прогулу передбаченого статтею 235 КЗпП України при поновленні найманого працівника на роботі, та є заробітною платою, і пред'явлення вимог про таке стягнення не обмежується відповідно до статті 233 КЗпП України тримісячним строком звернення, тому їх отождолення є помилковим, а постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18) не є релевантною до правовідносин зі стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Тому висновок об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладений у постанові від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19), суперечить правовим висновкам Великої Палати Верховного Суду, викладеним у цій постанові, Верховного Суду України, викладеним у постанові від 26 жовтня 2016 року у справі № 362/7105/15-ц (провадження № 6-1395лс16) та Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, викладеним в постановах від 12 лютого 2020 року у справі № 620/3884/18 (провадження № К/9901/10912/19), від 05 вересня 2019 року у справі № 813/1247/17 (провадження № К/9901/49937/18), від 30 жовтня 2018 року у справі № 826/12721/17 (провадження № К/9901/37996/18). Тому Велика Палата Верховного Суду відступає від висновку об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладеного у постанові від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19) задля формування єдиної судової практики щодо застосування частини другої статті 233 КЗпП України до вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі визнання звільнення незаконним та поновлення працівника на роботі, що передбачений частиною другою статті 235 КЗпП України, оскільки середній заробіток за час вимушеного прогулу є, по суті, неотриманою заробітною платою за невиконання трудової функції не з вини працівника, на яку поширюються норми законодавства про оплату праці. Згідно з частиною другою статті 233 КЗпП України 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. Підстав для відступу від правових висновків, викладених у зазначених постановах Верховного Суду України та Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду не вбачається.

Суди попередніх інстанцій помилково застосували положення частини першої статті 233 КЗпП України та зробили неправильні висновки про необхідність застосування тримісячного строку звернення до суду з вимогою про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, тому рішення суду першої інстанції та постанова суду апеляційної інстанції підлягають скасуванню в частині вирішення вказаної позовної вимоги з ухваленням у цій частині нового рішення.

Судами встановлено, що під час розгляду справи про поновлення на роботі ОСОБА_1 питання щодо стягнення на користь позивачки середнього заробітку за час вимушеного прогулу не було вирішено.

ОСОБА_1 просила стягнути суму середнього заробітку за час вимушеного прогулу за період з 12 грудня 2017 року по день ухвалення рішення суду, що суперечить змісту частини другої статті 235 КЗпП України, оскільки вимушеним прогулом у розумінні вказаної статті є період часу з дня звільнення працівника по день ухвалення рішення суду про поновлення його на роботі.

17 липня 2019 року рішенням Дніпровського районного суду міста Києва у справі № 755/901/18, зокрема, поновлено ОСОБА_1 на посаді директора Департаменту інспекційних перевірок банків НБУ з 12 грудня 2017 року. Рішення суду в частині поновлення на роботі ОСОБА_1 допущено до негайного виконання.

17 липня 2019 року наказом Голови НБУ № 2082-к ОСОБА_1 поновлено на посаді директора Департаменту інспекційних перевірок банків з 12 грудня 2017 року із збереженням раніше встановлених умов оплати праці.

Роботодавець не провів оплату праці позивачки за період вимушеного прогулу.

Середній заробіток за час вимушеного прогулу підлягає стягненню за період з 12 грудня 2017 року по 16 липня 2019 року.

Статтею 27 Закону № 108/95-ВР передбачено, що порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Пунктом 2 Порядку № 100 передбачено, що середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата. Якщо протягом останніх двох календарних місяців, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата, працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи.

Відповідно до пункту 3 Порядку № 100 при обчисленні середньої заробітної плати враховуються всі суми нарахованої заробітної плати згідно із законодавством та умовами трудового договору, крім визначених у пункті 4 цього Порядку.

Суми нарахованої заробітної плати, крім премій (в тому числі за місяць) та інших заохочувальних виплат за підсумками роботи за певний період, враховуються у тому місяці, за який вони нараховані, та у розмірах, в яких 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.

Премії (в тому числі за місяць) та інші заохочувальні виплати за підсумками роботи за певний період під час обчислення середньої заробітної плати враховуються в заробіток періоду, який відповідає кількості місяців, за які вони нараховані, починаючи з місяця, в якому вони нараховані. Для цього до заробітку відповідних місяців розрахункового періоду додається частина, яка визначається діленням суми премії або іншої заохочувальної виплати за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період.

Згідно з пунктом 8 Порядку № 100 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. Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства.

11 грудня 2017 року позивачку звільнено з роботи.

У довідці НБУ від 28 листопада 2018 року № 60-0027/697 наведено розрахунок середньомісячної заробітної плати, який здійснено з урахуванням заробітної плати за серпень - вересень 2017 року. Згідно з цією довідкою середньомісячна заробітна плата становить 131 819,69 грн, при обрахуванні якої також враховано премію за результатами КПЕ за вказані місяці в сумі 33 001,46 грн.

Однак розрахунки НБУ у цій довідці суперечать Порядку № 100, оскільки ОСОБА_1 з 11 вересня по 08 грудня 2017 року перебувала на лікарняному. Вказані обставини підтверджуються листками непрацездатності серії АДВ № 969454, АДІ № 462688, АДІ № 417103, АДІ № 230329, АДІ № 270675, АДІ № 312058 та встановлені Дніпровським районним судом міста Києва в справі № 755/901/18 в рішенні від 17 липня 2019 року.

Тому останніми двома повністю відпрацьованими місяцями роботи позивачки є липень 2017 року, в якому був 21 робочий день та серпень 2017 року, в якому було 22 робочих дні.

При цьому з довідки НБУ від 28 листопада 2018 року № 60-0027/698 вбачається, що за липень 2017 року нарахована заробітна плата ОСОБА_1 становила 107 900 грн, за серпень 2017 року - 107 900 грн.

Також згідно з довідкою НБУ від 28 листопада 2018 року № 60-0027/697 премія за результатами КПЕ складає 304 800 грн. При цьому відповідно до пункту 3 Порядку премія за підсумками роботи за рік включається до середнього заробітку шляхом додавання до заробітку кожного місяця розрахункового періоду 1/12 винагороди, нарахованої в поточному році за попередній календарний рік.

Таким чином премія за кожен повний місяць роботи становить 25 400 грн (304 800 грн / 12 місяців).

Отже, середньоденна заробітна плата позивачки становить (107 900 грн + 25 400 грн премії) + (107 900 грн + 25 400 грн премії) : 43 робочих дні = 6200 грн.

Середній заробіток за час вимушеного прогулу ОСОБА_1 з 12 грудня 2017 року по 16 липня 2019 року включно становить 2 455 200 грн (6200 грн * 396 робочих днів).

Тому з відповідача на користь позивачки підлягає стягненню середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 12 грудня 2017 року по 16 липня 2019 року включно в сумі 2 455 200 грн з урахуванням податків, зборів та інших обов'язкових платежів.

Щодо стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Частиною першою статті 47 КЗпП України передбачено, що 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.

Відповідно до статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у 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. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні встановлено статтею 117 КЗпП України, згідно з приписами якої 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.

Аналіз наведених норм права дає підстави для висновку, що передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиконання з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі юридично значимі обставини, як невиконання належних працівникові сум при звільненні, факт проведення з ним остаточного розрахунку та встановлення вини.

Непроведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Отже, стягнення з роботодавця (власника або уповноваженого ним органу підприємства, установи, організації) 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 статті 116 цього Кодексу, 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 передбаченій законом строк винагороди за виконану роботу (усіх виплат, на отримання яких працівники мають право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій).

У Рішенні від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 у справі № 1-5/2012 щодо офіційного тлумачення положень статті 233 КЗпП України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього Кодексу Конституційний Суд України вказав, що в аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 КЗпП України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117 цього Кодексу слід розуміти так, що для звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18) зроблено правовий висновок про те, 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 (зокрема, компенсацією працівникам втраченої частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати) у розумінні статті 2 Закону № 108/95-ВР, тобто середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати.

Велика Палата Верховного Суду надала висновок про визначення тримісячного строку звернення до суду з вимогою про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні в постанові від 18 березня 2020 року у справі № 711/4010/13-ц (провадження № 14-429цс19), а також Верховний Суд України зробив такий висновок у постанові від 26 грудня 2011 року у справі № 6-77цс11, від 24 червня 2015 року у справі № 6-116цс15, від 06 квітня 2016 року у справі № 6-409цс16, від 11 жовтня 2017 року у справі № 311/136/16, від 08 листопада 2017 року у справі № 202/4914/16-ц.

Судами встановлено, що в день звільнення ОСОБА_1 була здійснена виплата усіх належних сум, за винятком премії за результативність роботи.

Відповідно до пункту 39 Положення про оплату праці (заробітну плату) працівників НБУ, затвердженого постановою Правління НБУ від 10 липня 2015 року № 456 (далі - Положення), у редакції, чинній на час звільнення ОСОБА_1, працівникам, які звільнилися з НБУ, премія за результативність роботи оплачується після підписання наказу НБУ про її виплату в терміни, зазначені у пункті 35 розділу VII цього Положення.

Згідно з пунктом 35 Положення у НБУ преміювання за результативність роботи здійснюється: керівників відокремлених підрозділів, керівників підрозділів установ НБУ та їх заступників, перелік яких визначається розпорядчими актами НБУ, що регулюють порядок щорічної оцінки діяльності працівників, - за результативність роботи за рік.

Виплата премії за результативність роботи за рік здійснюється не пізніше

I кварталу року, наступного за звітним періодом.

Абзацом третім пункту 1 наказу в. о. Голови НБУ Смоля Я. В. від 15 березня 2018 року № 1091-к «Про преміювання працівників НБУ» передбачено преміювання колишніх працівників, які звільнені з НБУ, згідно зі списками 2 та 4, що додаються до цього наказу, тобто у I кварталі 2018 року.

У список 2 звільнених працівників центрального апарату НБУ для преміювання за результативність роботи у 2017 році, який є додатком до вказаного наказу, включено також ОСОБА_1, премія якої за 2017 рік визначена в розмірі 193 879,03 грн.

Премія за результативність роботи за 2017 рік виплачена позивачці дорученням № 11572Р від 19 березня 2018 року.

19 березня 2018 року, що підтверджується платіжним

З позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні ОСОБА_1 звернулася 09 серпня 2019 року, тобто через більше ніж один рік після виплати відповідачем премії, тоді як строк пред'явлення до суду цієї вимоги обмежується трьома місяцями з дня повного розрахунку по заробітній платі.

Позивачка заявила не лише вимогу про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, а й вимогу про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

У положеннях статей 117, 235 КЗпП України йдеться про відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за один і той же період після звільнення найманого працівника, оскільки такий період починається днем звільнення, який є і днем остаточного розрахунку відповідно до статті 116 КЗпП України і закінчується або днем поновлення на роботі, або днем фактичного розрахунку. Тобто ОСОБА_1 просила стягнути середній заробіток за один період у подвійному розмірі, що не відповідає змісту КЗпП України, який не передбачає можливість стягнення подвійного заробітку.

У постанові Верховного Суду України від 18 січня 2017 року у справі

№ 6-2912цс16 зроблено правовий висновок про те, що

за порушення трудових прав працівника при одному звільненні неможливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за статтею 117 КЗпП України, так і за статтею 235 КЗпП України, тобто подвійне стягнення середнього заробітку, оскільки це буде не співмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату. У положеннях статей 117, 235 КЗпП України йдеться про відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за час одного й того ж прогулу працівника задля компенсації йому втрат від неотримання зарплати чи неможливості працевлаштування, тому застосуванню підлягає положення тієї норми, яка регулює більш тривале порушення трудових прав позивача.

Крім того, суд апеляційної інстанції обґрунтовано вказав, що ОСОБА_1 поновлено на роботі, тобто вона не має статусу звільненого працівника, а тому підстави покладення на роботодавця відповідальності за статтею 117 КЗпП України не виникли, що узгоджується з правовим висновком Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладеним в постанові від 28 лютого 2018 року у справі № 761/1812/16-ц (провадження № 61-5745св18).

Ні КЗпП України, ні Законом № 108/95-ВР не передбачено відповідальності роботодавця за порушення термінів виплати заробітної плати у вигляді стягнення на користь працівника, що продовжує працювати на підприємстві, середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні.

Велика Палата Верховного Суду погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про відсутність підстав для стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та відхиляє доводи касаційної скарги ОСОБА_1 в цій частині з огляду на їх необґрунтованість.

Підстави для задоволення касаційних скарг щодо скасування рішення суду першої інстанції та постанови суду апеляційної інстанції в частині вирішення позовної вимоги ОСОБА_1 про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відсутні, й судові рішення у вказаній частині підлягають залишенню без змін.

Висновки щодо застосування норм права

Середній заробіток за час вимушеного прогулу, передбачений частиною другою статті 235 КЗпП України та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні, визначений статтею 117 КЗпП України мають різну правову природу.

Середній заробіток за частиною другою статті 235 КЗпП України за своїм змістом є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин, оскільки особа поновлюється на роботі з дня звільнення, тобто вважається такою, що весь цей час перебувала в трудових відносинах.

Середній заробіток за статтею 117 КЗпП України 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) та є своєрідною санкцією для роботодавця за винні дії щодо порушення трудових прав найманого працівника. Середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати.

Спір про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, який виник у зв'язку з незаконним звільненням працівника, який був позбавлений можливості виконувати роботу не з власної вини, є трудовим спором, пов'язаним з неотриманням законодавства про працю та про оплату праці. За пред'явлення вимоги про стягнення середнього заробітку, передбаченого частиною другою статті 235 КЗпП України позивачі звільняються від сплати судового збору в усіх судових інстанціях на підставі пункту 1 частини першої статті 5 Закону № 3674-VI. Працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення цього середнього заробітку без обмеження будь-яким строком згідно з частиною другою статті 233 КЗпП України та не позбавлений права після ухвалення судового рішення про поновлення його на

роботі в подальшому звернутися до суду із позовом про стягнення на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу, визначеного частиною другою статті 235 КЗпП України.

На вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України пільга щодо сплати судового збору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 5 Закону № 3674-VI, не поширюється та застосовується тримісячний строк звернення до суду, визначений частиною першою статті 233 КЗпП України, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично розраховувався з ним.

Висновок Великої Палати Верховного Суду щодо правової природи середнього заробітку за час вимушеного прогулу, передбаченого частиною другою статті 235 КЗпП України, висловлений у цій постанові, узгоджується з висновком Верховного Суду України, викладеним у постанові від 26 жовтня 2016 року у справі № 362/7105/15-ц (провадження № 6-1395цс16) та Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, викладеним в постанові від 12 лютого 2020 року у справі № 620/3884/18 (провадження № К/9901/10912/19), від 05 вересня 2019 року у справі № 813/1247/17 (провадження № К/9901/49937/18), від 30 жовтня 2018 року у справі № 826/12721/17 (провадження № К/9901/37996/18) та не узгоджується з висновком об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладеним у постанові від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19) від якого Велика Палата Верховного Суду відступає.

Висновок Великої Палати Верховного Суду щодо правової природи середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, передбаченого статтею 117 КЗпП України, викладений у цій постанові, узгоджується з висновком Великої Палати Верховного Суду, викладеним у постанові від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18).

Висновки за результатами розгляду касаційної скарги

Пунктами 1, 3 частини першої статті 409 ЦПК України передбачено, що суд касаційної інстанції за результатами розгляду касаційної скарги має право: залишити судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій без змін, а скаргу без задоволення; скасувати судові рішення повністю або частково і ухвалити нове рішення у відповідній частині або змінити рішення, не передаючи справи на новий розгляд.

Відповідно до частини першої статті 410 ЦПК України суд касаційної інстанції залишає касаційну скаргу без задоволення, а судові рішення - без змін, якщо рішення, переглянуте в передбачених статтею 400 цього Кодексу межах, ухвалено з додержанням норм матеріального і процесуального права.

Суди попередніх інстанцій правильно застосували норми матеріального права й ухвалили законне та обгрунтоване рішення про відмову в задоволенні позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, тому в цій частині оскаржувані судові рішення підлягають залишенню без змін.

Частинами першою - третьою статті 412 ЦПК України визначено, що суд скасовує судові рішення повністю або частково і ухвалює нове рішення у відповідній частині або змінює його, якщо таке судові рішення, переглянуте в передбачених статтею 400 цього Кодексу межах, ухвалено з неправильним застосуванням норм матеріального права або порушенням норм процесуального права. Неправильним застосуванням норм матеріального права вважається: неправильне тлумачення закону або застосування закону, який не підлягав застосуванню, або незастосування закону, який підлягав застосуванню.

Суди попередніх інстанцій помилково застосували положення частини першої статті 233 КЗпП України та статті 235 КЗпП України, тому рішення суду першої інстанції та постанову суду апеляційної інстанції підлягають скасуванню в частині вирішення позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу з ухваленням нового рішення - про часткове задоволення зазначеної вимоги.

З урахуванням викладеного Велика Палата Верховного Суду вважає за необхідне касаційну скаргу НБУ залишити без задоволення, касаційну скаргу ОСОБА_1 задовольнити частково, рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 09 липня 2020 року та постанову Київського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року в частині відмови в задоволенні позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні залишити без змін, а в частині вирішення позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу - скасувати та ухвалити в цій частині нове судові рішення - про стягнення з НБУ на користь ОСОБА_1 2 455 200 грн середнього заробітку за час вимушеного прогулу з утриманням податків та зборів.

Відповідно до частини тринадцятої статті 141 ЦПК України якщо суд апеляційної чи касаційної інстанції, не передаючи справи на новий розгляд, змінює рішення або ухвалює нове, цей суд відповідно змінює розподіл судових витрат.

Згідно з частиною першою статті 141 ЦПК України судовий збір покладається на сторони пропорційно розміру задовлених позовних вимог.

Відповідно до частини першої статті 4 Закону України від 08 липня 2011 року № 3674-VI «Про судовий збір» (далі - Закон № 3674-VI) судовий збір справляється у відповідному розмірі від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня календарного року, в якому відповідна заява або скарга подається до суду, - у відсотковому співвідношенні до ціни позову та у фіксованому розмірі.

Підпунктом 1 пункту 1 частини другої статті 4 Закону № 3674-VI передбачено, що ставка судового збору за подання до суду позовної заяви майнового характеру фізичною особою становить один відсоток ціни позову, але не менше 0,4 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб та не більше п'яти розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Згідно із Законом України «Про Державний бюджет на 2019 рік» прожитковий мінімум на одну працездатну особу в розрахунку на місяць становить 1921 грн.

За подання у серпні 2019 року позовної заяви ОСОБА_1 судовий збір не сплачувала, посилаючись на те, що вона звільнена від його сплати на підставі пункту 1 частини першої статті 5 Закону № 3674-VI.

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 5 Закону № 3674-VI від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільнюються позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

Позивачка звільнена від сплати судового збору за вимогою про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, що узгоджується з висновками, викладеними в цій постанові. Проте за вимогу про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні слід сплачувати судовий збір, що підтверджується правовим висновком, викладеним Великою Палатою Верховного Суду у постанові від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301rc18).

За подання апеляційної скарги ОСОБА_1 сплатила 14 407,50 грн судового збору ($(5 * 1921 \text{ грн} = 9605 \text{ грн}) * 150 \% / 100 \%$), а за подання касаційної скарги - 19 210 грн. ($9605 \text{ грн} * 200 \% / 100 \%$), а всього позивачкою сплачено 33 617,50 грн судового збору.

Також за подання касаційної скарги НБУ сплатив 8060 грн. Оскільки касаційну скаргу НБУ залишено без задоволення, то підстави для розподілу судових витрат, понесених відповідачем, відсутні.

Слід здійснити лише розподіл судових витрат, понесених ОСОБА_1, касаційну скаргу якої задоволено частково, стягнуто з відповідача 2 455 200 грн середнього заробітку за час вимушеного прогулу, в скасуванні судових рішень про відмову в стягненні середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні в сумі 403 000 грн відмовлено.

Таким чином, касаційну скаргу позивачки задоволено на 85,9 %, тому з відповідача на користь позивачки підлягає стягненню судовий збір, сплачений за подання апеляційної та касаційної скарг в сумі 28 877,43 грн ($33 617,50 \text{ грн} * 85,9 \% / 100\%$).

Також за подання позовної заяви про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу з відповідача в дохід держави підлягає стягненню 8250,70 грн судового збору ($9605 \text{ грн} * 85,9 \% / 100 \%$), оскільки позивачка звільнена від сплати судового збору при пред'явленні такої вимоги.

Керуючись статтями 141, 400, 402, 403, 409, 410, 412, 416, 419 ЦПК України, Велика Палата Верховного Суду

ПОСТАНОВИЛА:

Касаційну скаргу Національного банку України залишити без задоволення.

Касаційну скаргу ОСОБА_1 задовольнити частково.

Рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 09 липня 2020 року та постанову Київського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року в частині вирішення позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу скасувати та ухвалити в цій частині нове рішення.

Позовну вимогу ОСОБА_1 про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу задовольнити частково.

Стягнути з Національного банку України (01601, м. Київ, вул. Інститутська, 9, код ЄДРПОУ 00032106) на користь ОСОБА_1 (АДРЕСА_1, РНОКПП НОМЕР_1) 2 455 200 грн (два мільйони чотириста п'ятдесят п'ять тисяч двісті гривень) середнього заробітку за час вимушеного прогулу з утриманням із цієї суми установлених законодавством податків та зборів.

У задоволенні іншої частини позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу відмовити.

Рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 09 липня 2020 року та постанову Київського апеляційного суду від 25 листопада 2020 року в частині вирішення позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні залишити без змін.

Стягнути з Національного банку України (01601, м. Київ, вул. Інститутська, 9, код ЄДРПОУ 00032106) на користь ОСОБА_1 (АДРЕСА_1, РНОКПП НОМЕР_1) судовий збір за подання апеляційної та касаційної скарг у розмірі 28 877,43 грн (двадцять вісім тисяч вісімсот сімдесят сім гривень сорок три копійки).

Стягнути з Національного банку України (01601, м. Київ, вул. Інститутська, 9, код ЄДРПОУ 00032106) в дохід держави судовий збір за подання позовної заяви у розмірі 8250,70 грн (вісім тисяч двісті п'ятдесят гривень сімдесят копійок).

Постанова суду касаційної інстанції набирає законної сили з моменту її прийняття, є остаточною та оскарженню не підлягає.

Суддя-доповідач

О. М. Ситнік

Судді:

Т. О. Анцупова

Л. Й. Катеринчук

В. В. Британчук

Г. Р. Крет

Ю. Л. Власов

Л. М. Лобойко

І. В. Григор'єва

К. М. Пільков

М. І. Гриців

О. Б. Прокопенко

Д. А. Гудима

В. В. Пророк

Ж. М. Єленіна

Л. І. Рогач

І. В. Железний

В. М. Сімошенко

О. С. Золотніков

І. В. Ткач

С. П. Штелик