



УДК 342.734

DOI 10.32999/ksu2663-2713/2019-8-6

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИПЛАТИ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ ЯК ЗАСОБУ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

Ярошенко А.С., к. ю. н.,  
старший викладач кафедри цивільного права та процесу  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ  
Костенко О.М., адвокат

Стаття присвячена вивченню особливостей виплати компенсації за час вимушеного прогулу у разі незаконного звільнення працівника з роботи. Проведено аналіз судової практики на основі рішень касаційної інстанції із досліджуваного питання. Досліджено методику розрахунку суми компенсації за час вимушеного прогулу. Надано рекомендації щодо вдосконалення трудового законодавства в частині захисту працівника від незаконного звільнення.

**Ключові слова:** вимушений прогул, компенсація, незаконне звільнення, трудові права, поновлення на роботі.

Статья посвящена изучению особенностей выплаты компенсации за время вынужденного прогула при незаконном увольнении работника. Проведен анализ судебной практики на основе решений кассационной инстанции по исследуемому вопросу. Исследована методика расчета суммы компенсации за время вынужденного прогула. Даны рекомендации по совершенствованию трудового законодательства в части защиты работника от незаконного увольнения.

**Ключевые слова:** вынужденный прогул, компенсация, незаконное увольнение, трудовые права, восстановление на работе.

Yaroshenko A.S., Kostenko O.M. ACTUAL PROBLEMS OF COMPENSATION FOR THE TIME OF FORCED ABSENTEEISM AS A MEANS OF PROTECTING THE LABOR RIGHTS OF THE EMPLOYEE

This article explores the study of mandated compensation when an employee is wrongfully terminated from his or her position. According to the judicial practice, “enforced absence” is the time during which the employee was unable to work due to the fault of the owner or his agent.

According to Art. 235 of the Labor Code, while the case is still under consideration about the reinstatement of an employee, the body considering a labor dispute also decides (based on the average salary) on the amount of payment to the employee. If, through no fault of the employee, the application for reinstatement is under consideration for more than one year, the body considering the labor dispute makes a decision about the payment of the average earnings for the entire time of the forced absence.

The analysis of prior court cases on the issue under study has shown the duration of the consideration of labor disputes regarding compensation of forced absenteeism.

It shows the method of calculating the amount of compensation for the forced absenteeism.

This document demonstrates the rightful compensation granted via the courts during a forced truancy hearing and that this amount should be strictly regulated by law. For the commonality and nominal justification of compensation in such cases, there should be legislation controlling the requirements for both parties. This will in turn, also prevent unjustified increases in the amount of the compensation as well as protecting the Ukrainian economy from strife and abuse.

The article suggests the need to establish a provision in Art. 235 of the Labor Code for the compensation due to forced absenteeism must be calculated on the basis of the current minimum wage established for each equal period of time.

**Key words:** forced absenteeism, compensation, wrongful dismissal, labor rights, reinstatement.



**Постановка проблеми.** Кодекс законів про працю України передбачає засоби правового захисту, які можуть бути надані працівникам, звільнення яких визнане незаконним. Основним засобом правового захисту є поновлення на роботі. У разі незаконного звільнення одночасно з поновленням на роботі працівнику має бути виплачена компенсація за вимушений прогул. Проте правозастосовна практика виявила низку проблем у застосуванні поновлення на роботі та виплаті компенсації за час вимушеного прогулу як засобів правового захисту. Зокрема, неодноразово ставав предметом судового розгляду порядок обчислення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Незважаючи на певну усталеність судової практики із зазначеного питання та низку правових висновків Верховного Суду, деяким аспектам нарахування та виплати компенсації за час вимушеного прогулу все ж притаманний дискусійний характер.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання поновлення працівника на роботі та захисту порушених трудових прав ставало предметом розгляду в працях таких учених у галузі трудового права, як: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.Г. Ротань, М.О. Савельєва, О.Є. Сонін, Н.М. Хуторян та ін. Проте проблематика залишається не досить дослідженою, отже, є актуальною та такою, що потребує подальшого вивчення.

**Постановка мети.** Метою статті є вивчення особливостей виплати компенсації за час вимушеного прогулу як засобу захисту трудових прав працівника шляхом дослідження нормативно-правових актів та судової практики, а також визначення напрямів удосконалення чинного законодавства в зазначеній сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1].

Принцип відплатності праці дістав своє відображення в пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року

«Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», за яким усі працівники мають право на справедливий винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, є також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника або на забезпечення мінімально належного рівня його життя [2].

У правозастосовній практиці під вимушеним прогулом розуміється час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був позбавлений можливості працювати [3].

Відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП України в ухваленні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, 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, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу [4].

Середній заробіток працівника визначається відповідно до ст. 27 Закону України «Про оплату праці» за правилами, передбаченими Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 (далі – Порядок).

Відповідно до абз. 3 п. 2 Порядку середньомісячна заробітна плата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, тобто, що передують дню звільнення працівника з роботи. Після визначення середньоденної заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплат працівникові здійснюється нарахування загальної суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу, яка обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячну кількість



робочих днів у розрахунковому періоді (абз. 2 п. 8 Порядку) [5].

Політична воля законодавця, яка знайшла своє відображення в ст. 235 КЗпП, передбачає, що працівник, який був несправедливо звільнений, має бути поновлений на роботі, а також встановлюється обмежений розмір компенсації, яка може бути присуджена. У цьому разі повернення працівника на роботу є першочерговим завданням, тоді як компенсація має стати додатковим засобом захисту.

Хоча законодавча мета здається цілком зрозумілою, практика застосування відповідних норм КЗпП викликає певні застереження щодо поновлення на роботі як основного засобу правового захисту. Головна причина цього полягає в такому: відновлення на посаді є відповідним засобом правового захисту тільки, якщо трудові спори вирішуються оперативним, що часто не відповідає українським реаліям. Зокрема, однією з проблем, яка при цьому виникає, є те, що через затягування судових процесів посади, які обіймали несправедливо звільнені працівники, часто вже зайняті. Інакше кажучи, занадто тривалий час вирішення трудових спорів применшує легітимність правової системи і зводить нанівець цінність засобів правового захисту, передбачені КЗпП, до такої міри, що цей механізм захисту позбавляється сенсу.

У контексті вищезазначеного доцільним є проведення аналізу судової практики на основі рішень касаційної інстанції із досліджуваного питання, що дасть змогу з'ясувати тривалість розгляду трудових спорів про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та визначити тривалість вимушеного прогулу від моменту порушення трудових прав до моменту відновлення прав працівників та стягнення середнього заробітку з набутих рішень законної сили.

Так, відповідно до постанови Верховного Суду від 19 грудня 2018 року у справі № 621/39/15-ц порушення прав працівника тривало з 11 грудня 2014 року, а саме дня незаконного звільнення до проголошення постанови апеляційного суду Харківської області від 13 грудня 2017 року, оскільки це є мо-

ментом набуття рішенням законної сили [6]. Тобто вимушений прогул у цій справі буде складати більше трьох років у перерахунку на робочі дні.

Відповідно до постанови Верховного Суду від 13 грудня 2018 року у справі № 464/844/16-ц порушення прав працівника тривало з дня видачі незаконного наказу про звільнення від 21 грудня 2015 року до проголошення постанови апеляційного суду Львівської області від 25 січня 2018 року [7]. Тобто вимушений прогул у цій справі буде складати більше двох років у перерахунку на робочі дні.

Відповідно до постанови Верховного Суду від 21 листопада 2018 року у справі № 643/10405/16-ц порушення прав працівника фактично триває з 2013 року, а судовий розгляд цієї справи з 2016 року дотепер, оскільки Верховним Судом рішення апеляційного суду Харківської області від 14 лютого 2017 року скасовано та передано справу на новий розгляд до суду апеляційної інстанції [8]. Тобто вимушений прогул у цій справі буде складати однозначно більше трьох років.

Отже, за допомогою системного аналізу судових рішень можна стверджувати, що відновлення прав працівника та стягнення заробітку за час вимушеного прогулу відбувається здебільшого не раніше, ніж через два роки після порушення власником або уповноваженим ним органом вимог трудового законодавства, тобто час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був позбавлений можливості працювати.

Однак середній заробіток за час вимушеного прогулу не збільшується у зв'язку з підвищенням мінімальної заробітної плати. При цьому протягом останнього часу в нашій державі мало місце суттєве підвищення останньої. Так, розмір мінімальної заробітної плати становив: з 1 січня 2016 р. – 1378 грн, з 1 січня 2017 р. – 3200 грн, з 1 січня 2018 р. – 3723 грн [9–11].

Для кращого розуміння ситуації пропонуємо розглянути таку гіпотетичну фабулу справи. Працівник з мінімальною заробітною платнею був незаконно звільнений з посади 01.11.2016 р. Рі-



шенням суду, яке набрало законної сили, поновлений на посаді 01.11.2018 р., при цьому з роботодавця на користь працівника стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу.

З урахуванням абз. 3 п. 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 8 лютого 1995 року № 100, середньоденна заробітна плата працівника (без урахування індексації) =  $(1378 \text{ грн} + 1378 \text{ грн}) : 42 = 65,61 \text{ грн}$ .

Середній заробіток за час вимушеного прогулу з 01.11.2016 р. по 01.11.2018 р. рахується шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячну кількість робочих днів у розрахунковому періоді  $= (44 + 248 + 206) * 65,61 \text{ грн} = 32 \text{ 673 грн } 78 \text{ коп}$ .

Розрахунковий період за 2016 рік відповідно до листа Мінсоцполітики від 20.07.2015 р. № 10846/0/14-15/13 «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2016 рік» визначає кількість робочих днів у листопаді 2016 р. – 22, кількість робочих днів у грудні 2016 р. – 22 дні, всього 44 [12].

Розрахунковий період за 2017 рік відповідно до листа Мінсоцполітики від 05.08.2016 року № 11535/0/14-16/13 «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2017 рік»: кількість робочих днів у січні 2017 р. – 20, кількість робочих днів у лютому 2017 р. – 20, кількість робочих днів у березні 2017 р. – 22, кількість робочих днів у квітні 2017 р. – 19, кількість робочих днів у травні 2017 р. – 20, кількість робочих днів у червні 2017 р. – 20, кількість робочих днів у липні 2017 р. – 21, кількість робочих днів у серпні 2017 р. – 22, кількість робочих днів у вересні 2017 р. – 21, кількість робочих днів у жовтні 2017 р. – 21, кількість робочих днів у листопаді 2017 р. – 22, кількість робочих днів у грудні 2017 р. – 20. Загальна кількість 248 днів [13].

Розрахунковий період за 2018 рік: кількість робочих днів у січні 2018 р. – 21, кількість робочих днів у лютому 2018 р. – 20, кількість робочих днів у березні 2018 р. – 21, кількість робочих днів у квітні 2018 р. – 20, кількість робочих днів у травні 2018 р. – 19, кількість робочих

днів у червні 2018 р. – 20, кількість робочих днів у липні 2018 р. – 22, кількість робочих днів у серпні 2018 р. – 22; кількість робочих днів у вересні 2018 р. – 20, кількість робочих днів у жовтні 2018 р. – 22.

Таким чином, якщо б роботодавець не допустив порушень трудового законодавства у вигляді незаконного звільнення працівника, то мінімальний заробіток працівника за період з 01.11.2016 р. по 01.11.2018 р. становив би не менше  $1378 + 1550 + (3200 * 12) + (3720 * 10) = 78 \text{ 528 грн } 00 \text{ коп}$ .

У сучасній науковій літературі виробилося розуміння, притаманне всій правовій системі, принципу справедливості як відповідності, пропорційності, збалансованості і певної гармонійності між здійсненими витратами, зусиллями, звершеннями людей і відповідною реакцією на це суспільства, вираженою у вигляді винагороди, заохочення чи осудження [14, с. 200]. Говорячи про компенсацію робітнику за час вимушеного прогулу, завдання законодавця має полягати в забезпеченні балансу між обмеженням компенсації, яка може бути присуджена, і правом працівників, яких несправедливо звільнено, на соціальну справедливість. Саме для забезпечення такого стану справ необхідно сформулювати правильну методику для встановлення сум компенсації.

Під «компенсацією» варто розуміти винагороду, яка може бути виплачена працівникові одночасно з поновленням на роботі. За своєю правовою природою встановлена законом компенсація являє собою платіж, який виплачується працівникові для відшкодування збитків у результаті недобросовісної трудової практики.

Вимоги про компенсацію (з точки зору КЗпП) більше схожі на деліктні вимоги, ніж на договірні. Так, компенсація є платежем, призначеним виправити шкоду, яка була заподіяна. Також «компенсацію» можна розглядати як суму грошових коштів, що виплачується за щось, що втрачено. При цьому співробітники, які були несправедливо звільнені, не мають доводити свої фактичні збитки.



Якщо звільнення було визнане судом несправедливим, було прийняте рішення, що поновлення є належним засобом правового захисту в таких обставинах, працівник має одночасно отримувати «компенсаційний платіж». Іншими словами, такий працівник має отримувати оплату за той час, коли йому не було дозволено працювати, отже, отримувати винагороду від дня його звільнення. Надмірне використання в законодавстві соціальних критеріїв могло б дещо ускладнити ситуацію, оскільки тоді працівник також матиме право на будь-які інші виплати, які він отримав би, якби несправедливе звільнення не відбувалося. Це призвело б до можливості додавати будь-які суми до компенсації, яку працівник отримав би за час, коли йому було заборонено працювати через несправедливе звільнення. При цьому під час розрахунку цієї суми компенсації не є важливим, чи доклав працівник належних зусиль, щоб пом'якшити свої втрати шляхом пошуку іншої роботи.

**Висновки.** Таким чином, сучасне українське трудове законодавство встановлює низку гарантій для захисту працюючими своїх трудових прав. Чільне місце серед них посідає захист від незаконного звільнення, у разі якого потерпіла особа за рішенням суду поновлюється на роботі та отримує компенсацію у вигляді середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Проте, як показало проведене дослідження, чинна на тепер методика розрахунку компенсації за вимушений прогул, яка розраховується відповідно до середньоденного заробітку за останні два місяці роботи, не задовольняє повною мірою потребу суспільства в соціальній справедливості, з огляду на те, що компенсація призначається в суттєво меншому розмірі, ніж особа могла б отримати, якби її право на працю не було порушене. З огляду на зазначене пропонуємо в ст. 235 КЗпП закріпити положення, що виплата робітнику за час вимушеного прогулу розраховується з урахуванням мінімальної заробітної плати, встановленої на кожний відповідний період часу такого вимушеного прогулу. Повністю підтри-

муємо ідею, що сума компенсації, яка призначається судом за час вимушеного прогулу, має бути чітко регламентована нормативно-правовими актами з метою недопущення безпідставного збільшення судами суми такої компенсації, оскільки трудове законодавство України стосується не тільки забезпечення справедливості для працівників; інтереси роботодавців тією самою мірою важливі для забезпечення розвитку економіки. Проте, на нашу думку, сума, яка виплачується робітникові за час вимушеного прогулу, має бути збільшена, щоб відповідати принципу справедливості та подальшому утвердженню України як соціальної держави.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнародний документ від 3 травня 1996 р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. С. 37.
3. Постанова Верховного Суду України від 9 грудня 2015 р. № 6-2123цс15 / Верховний Суд України. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54438208> (дата звернення: 22.01.2019).
4. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Постанова Верховного Суду України від 21 січня 2012 р. № 6-87цс11 / Верховний Суд України. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21355291> (дата звернення: 22.01.2019).
6. Постанова Верховного Суду від 19 грудня 2018 р. № 621/39/15-ц / Верховний Суд. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/78715483> (дата звернення: 22.01.2019).
7. Постанова Верховного Суду від 13 грудня 2018 р. № 464/844/16-ц / Верховний Суд. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/78627169> (дата звернення: 22.01.2019).
8. Постанова Верховного Суду від 21 листопада 2018 р. № 643/10405/16-ц / Верховний Суд. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/78627648> (дата звернення: 22.01.2019).
9. Про Державний бюджет України на 2016 рік : Закон України від 25 грудня 2015 р. № 928-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 5. Ст. 101.
10. Про Державний бюджет України на 2017 рік : Закон України від 21 грудня 2016 р. № 1801-VIII /



Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 3. Ст. 5.

11. Про Державний бюджет України на 2018 рік : Закон України від 13 грудня 2018 р. № 2648-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 3–4. Ст. 5.

12. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2016 рік : Лист Міністерства соціальної політики України від 20 липня 2015 р. № 10846/0/14-15/13 / Міністерство соціальної політики України. URL:

[http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FN012627.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN012627.html) (дата звернення: 22.01.2019).

13. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2017 рік : Лист Міністерства соціальної політики України від 5 серпня 2016 р. № 11535/0/14-16/13 / Міністерство соціальної політики України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/v1153739-16> (дата звернення: 22.01.2019).

14. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін. Харків : Право, 2009. 584 с.