



## Стягнення середньої заробітної плати за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі

Україна гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на її території, правовий захист від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Але попри це, таке право на працю час від часу порушується роботодавцями. І здебільшого незаконні звільнення працівників так і залишаються непоміченими. Оскільки через переконання у безкорисності спорів зі своїм роботодавцем та незнання можливості захисту свого порушеного права, більшість працівників так і полишають своє місце роботи.

Але є й такі, які не погоджуючись із рішенням колишнього роботодавця, йдуть шукати правди до суду. І хоча, у разі винесення позитивного рішення на користь звільненого працівника навряд чи відновляться гарні стосунки з керівництвом, все ж таки для працівника буде можливість не тільки працювати, але й отримати компенсацію за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Однак на практиці трапляється так, що навіть після винесення позитивного рішення про поновлення працівника на роботі, роботодавець не завжди хоче виконувати таке рішення і навмисно затримує його виконання тим самим порушуючи законодавство. Адже у разі звільнення працівника без законних підстав він повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. За такої умови відповідне рішення про поновлення підлягає негайному виконанню (ч.1, ч.5 ст. 235 КЗпП України).

**Негайне виконання** судового рішення полягає в тому, що воно є обов'язковим та підлягає виконанню **не з моменту набрання ним законної сили, а негайно з часу його оголошення** в судовому засіданні та незалежно від того, чи буде оскаржуватися.

Виконання даного рішення вважатиметься завершеним лише після фактичного допущення працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного наказу органу, який прийняв незаконне рішення про звільнення працівника. Такий наказ повинен містити два пункти:

1. *Про скасування наказу про звільнення ;*
2. *Про поновлення працівника на посаді.*

Щодо записів у трудовій книжці – роботодавцю необхідно керуватись «Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників», затвердженою наказом Мінпраці № 58 від 29.07.93 р. Запис у зв'язку з поновленням працівника передбачає наведення:

1. *Дати запису, яка повинна відповідати даті нового наказу;*
2. *У графі 3 — «Запис №... вважати недійсним. Поновлено на попередній посаді»;*
3. *У графі 4 — дата та номери нового наказу.*

Однак деякі роботодавці такі норми трактують по інакшому, наприклад: *роботодавець користується правом апеляційного оскарження рішення суду першої інстанції, шляхом подачі апеляційної скарги та не видає наказ про*

поновлення працівника на роботі до тих пір, поки не отримає нове рішення Апеляційного суду, тим самим порушує законодавство та затримує виконання рішення.

Статтею 236 КЗпП України встановлено, що у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

У випадку невиконання цього обов'язку добровільно, працівник має право звернутися до суду із заявою **про стягнення середньої заробітної плати за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі**, і вразі задоволення позовних вимог позивача, таке рішення суду підлягає виконанню у примусовому порядку.

Виходячи з лексичного значення (тлумачення) поняття «затримка», як «зволікання», за змістом норм статті 236 КЗпП України затримкою виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі слід вважати невидання власником (уповноваженим органом) наказу про поновлення працівника на роботі без поважних причин, негайно, після проголошення судового рішення.

**Як розрахувати втрачений середній заробіток за час затримки виконання рішення суду?**

Порядок обчислення середньої заробітної плати затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року N 100.

Згідно з пунктом 1 Порядку обчислення середньої заробітної плати цей Порядок застосовується, у тому числі, у випадку вимушеного прогулу.

Середньомісячна заробітна плата працівника обчислюється виходячи з **виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують дню звільнення працівника з роботи** (абз. 3 п. 2 Порядку). *Працівникам, які пропрацювали менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.*

Основою для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є середньоденна заробітна плата працівника. Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного заробітку на число робочих днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком (п. 5 розділу IV Порядку).

Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за два місяці на число робочих днів (п. 8 Порядку).

Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, встановленим з дотриманням вимог законодавства. (абз. 3 п. 8 Порядку). *Однак процедуру самостійного визначення середньоденної (годинної) заробітної плати можна значно спростити. Для цього потрібно звернутися до роботодавця із заявою про видачу такої довідки.*

Отримавши розмір середньоденної заробітної плати за останні два місяці роботи (згідно довідки) множимо на кількість робочих днів за графіком роботи підприємства, установи, організації, та отримуємо визначений розмір середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення

працівника на роботі. Однак не варто забувати, що остаточне рішення щодо розміру суми яка підлягатиме стягненню залишатиметься за судом.

**Довідково.** Сарненський місцевий центр з надання БВПД знаходиться за адресою: **м. Сарни, вул. Широка, 22** (другий поверх приміщення «Приватбанку»). тел.: **(03655) 3-22-20, (067) 856 74 35.** Телефон безкоштовної гарячої лінії **0 800 213 103** (цілодобово).

Березнівське бюро правової допомоги: **м. Березне, вул. Київська, 9**(приміщення ЦНАПу та статистики),тел. **(03653)5-34-44, (067) 836 50 41, (096) 117 38 45.**

Володимирецьке бюро правової допомоги:**сmt Володимирець, вул. Соборна, 20** (приміщення Володимирецької районної державної нотаріальної контори),тел. **(03634) 2-58-08, (068) 091 88 85.**

Дубровицьке бюро правової допомоги: **м. Дубровиця, вул. Воробинська, 9**(приміщення районної бібліотеки), тел. **(03658)2-00-06, (068) 085 13 52;.**

Рокитнівське бюро правової допомоги:**сmt Рокитне, вул. Незалежності, 21** (приміщення Управління Державної казначейської служби України в Рокитнівському районі),тел. **(03635)2-30-03, (097) 318 59 96.**

***Фахівці Дубровицького бюро правової допомоги  
Сарненського МЦ з надання БВПД***