**ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

## ПОСТАНОВА

**від 24 грудня 1999 року № 13**

## Про практику застосування судами законодавства про оплату праці

Вивчення судової практики у справах про оплату праці показує, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають із цивільних правовідносин, зокрема про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо.

З метою поліпшення розгляду справ даної категорії та роз’яснення питань, що виникли в судах, Пленум Верховного Суду України **постановляє**:

1. Звернути увагу судів на необхідність вжиття заходів до належного виконання вимог закону при розгляді справ про оплату праці, маючи на увазі, що судовий захист є важливою гарантією конституційного права громадянина заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

2. Згідно з ч. 2 ст. 124 Конституції України суди вирішують будь-які індивідуальні трудові спори щодо оплати праці в порядку, передбаченому гл. XV Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), за вибором працівника безпосередньо або після попереднього розгляду в Комісії по трудових спорах (далі - КТС). Вимоги про оплату праці декількох або групи працівників, у тому числі заявлені в їхніх інтересах уповноваженими на це законом органами, не можуть бути об’єднані в одному провадженні через відсутність необхідної для цього спільності предмета позову.

Передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюються на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо).

3. Особливості оплати праці членів кооперативів та їх об’єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством про ці суб’єкти господарювання, їх статутами та іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі положень КЗпП та прийнятих відповідно до нього актів законодавства України.

4. При розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірного регулювання.

Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (статті 8, 12 Закону "Про оплату праці" (далі - Закон).

За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону "Про колективні договори і угоди".

Згідно зі ст. 21 КЗпП, ст. 20 Закону оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору і пов’язана з виконанням умов контракту.

5. Необхідно враховувати, що норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Йдеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про 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 виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов’язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров’я на легшу нижчеоплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв’язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

У будь-якому випадку оплата праці при виконанні працівником місячної (годинної) норми праці (обсягу робіт) не може бути нижчою від встановленої законом мінімальної заробітної плати. При визначенні, чи не є заробітна плата нижчою від мінімальної, до неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (ст. 3 Закону).

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, визначені як мінімальні гарантії оплати праці генеральною, галузевою або регіональною угодами, можуть бути зменшені (але не нижче від державних норм і гарантій) колективними договорами лише тимчасово на період подолання підприємством фінансових труднощів терміном не більше ніж на шість місяців.

6. Судам належить мати на увазі, що відповідно до загальних положень статей 1 і 2 Закону розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, результатів останньої та господарської діяльності підприємства і що за своєю структурою заробітна плата складається: з основної - винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків); із додаткової - винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій); а також із заохочувальних та компенсаційних виплат - винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені цими актами норми.

Заробітна плата, як правило, визначається у грошовому виразі та виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Як виняток із цього правила колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна оплаті праці в грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (затверджений постановою від 3 квітня 1993 р. № 244, зміни внесено постановою від 3 квітня 1996 р. № 400).

Поряд із цим заборонено виплачувати заробітну плату у формі боргових зобов’язань і розписок або в будь-якій іншій формі, крім банківських чеків у встановленому порядку (ст. 23 Закону).

При неможливості стягнення натурою заборгованості по заробітній платі, що виплачувалась у такій формі, її належить стягувати в грошовому еквіваленті заробітної плати, виходячи з якої була нарахована оплата натурою.

Задовольняючи вимоги про оплату праці, суд має навести в рішенні розрахунки, з яких він виходив при визначенні сум, що підлягають стягненню. Оскільки справляння і сплата прибуткового податку з громадян є відповідно обов’язком роботодавця та працівника, суд визначає зазначену суму без утримання цього податку й інших обов’язкових платежів, про що зазначає в резолютивній частині рішення.

7. Оскільки відповідно до ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі, а у випадку, коли його не укладено, - власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, або, за його відсутності, - з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, з урахуванням загальних положень законодавства про оплату праці, суд у разі вирішення спорів з цих питань має з’ясовувати, чи були і як саме вони врегульовані у зазначеному порядку та чи було при цьому додержано норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами. При їх недодержанні застосовуються відповідно норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами.

Слід також враховувати, що умови та розмір оплати праці працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

8. При вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

9. Звільнення у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП) особи, яка досягла пенсійного віку, не припиняє її конституційного права на працю, тому суд не може відмовити їй із цих підстав у задоволенні її вимог про виплату середньої заробітної плати на період працевлаштування у визначених ст. 49-3 КЗпП межах незалежно від того, чи одержує ця особа пенсію.

На працівників, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП з роботи за сумісництвом, передбачене ст. 49-3 КЗпП правило про збереження заробітної плати не поширюється (крім вихідної допомоги), оскільки їх не можна віднести до категорії працівників, що потребують працевлаштування, в розумінні чинного законодавства.

10. Якщо буде встановлено, що на порушення ст. 46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв’язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП).

11. При припиненні трудового договору вихідна допомога виплачується у випадках і розмірі, передбачених як ст. 44 КЗпП, так і іншими нормами закону.

Наприклад, при звільненні державного службовця у зв’язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі вихідна допомога виплачується йому не за ст. 44 КЗпП, а згідно зі ст. 37 Закону "Про державну службу".

Працівникові, який звільняється за станом здоров’я, вихідна допомога на підставі ст. 44 КЗпП виплачується в тому разі, коли трудовий договір із ним розривається з ініціативи роботодавця за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Якщо ж трудовий договір розривається на вимогу працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці, вихідна допомога стягується на його користь у розмірі тримісячного середнього заробітку, коли колективним договором не передбачено більшого її розміру.

12. Судам слід мати на увазі, що відповідно до статей 21, 22 Закону роботодавець не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективним договором. Розмір заробітної плати за працю може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати тільки в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Оскільки при зміні систем та розмірів оплати праці у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП), введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст. 103 КЗпП) роботодавець повинен повідомити про це працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження.

Зі змісту ст. 103 КЗпП не вбачається, що її правила не застосовуються у випадках зміни робітникові розряду на підставі ч. 5 ст. 96 КЗпП або зменшення службовцю посадового окладу за результатами атестації згідно з ч. 6 цієї статті.

13. Розглядаючи позови про оплату праці членів виробничих бригад, суди повинні виходити з того, що заробіток за колективні результати праці визначається відповідно до чинних на підприємстві систем її оплати і форм матеріального заохочення, а його розподіл між членами бригади провадиться з урахуванням присвоєних їм кваліфікаційних розрядів, годинних тарифних ставок, фактично відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі (якщо він був установлений). Відповідачем у такому спорі є не бригада, а підприємство як сторона в трудовому договорі (ст. 21 КЗпП).

Якщо відповідно до ст. 252-7 КЗпП колективний заробіток розподіляється із застосуванням коефіцієнта трудової участі, затвердженого колективом бригади, спори її членів, пов’язані з незгодою із цим коефіцієнтом, вирішуються з урахуванням обставин, виходячи з яких він був установлений, а також його відповідності загальним положенням щодо розміру заробітної плати (ч. 2 ст. 94 КЗпП).

14. Згідно зі ст. 102-1 КЗпП працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної у вільний від неї час і іншу роботу на умовах трудового договору в того самого чи іншого роботодавця), одержують заробітну плату за фактично виконану роботу без обмеження її певним розміром. Сумісники мають право на оплату фактично виконаної роботи й тоді, коли було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом. Такі порушення за певних умов можуть бути підставою для припинення трудового договору за сумісництвом.

Визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до ст. 102-1 КЗпП умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо її тривалості, яка протягом місяця не повинна перевищувати половину місячної норми робочого часу, поширюються лише на працівників державних підприємств, установ і організацій.

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

15. Роз’яснити судам, що в тому разі, коли умови про розміри доплат за виконання працівником поряд з основною роботою додаткової роботи за іншою професією чи посадою (суміщення професій, посад) або обов’язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи не були визначені відповідно до ст. 105 КЗпП у колективному договорі чи погоджені інакше за відсутності останнього, розмір доплати за таку роботу, виконану за розпорядженням власника або з його відома, визначається судом з урахуванням її складності, характеру, обсягу, а також ступеня використання робочого часу та тарифної ставки працівника.

При цьому слід мати на увазі, що згідно з п. 5 постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 р. № 1033 (з наступними змінами) на період погашення заборгованості по заробітній платі працівникам бюджетних установ, умови оплати праці яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 травня 1996 р. № 565 "Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери", доплати за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників та суміщення професій (посад) здійснюються в розмірі до 30 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Зазначені правила не застосовуються, коли йдеться про виконання робітниками і службовцями робіт різної кваліфікації, оплата за які провадиться згідно зі ст. 104 КЗпП.

16. При вирішенні спорів про оплату роботи в надурочний час судам слід мати на увазі, що передбачене ч. 4 ст. 106 КЗпП положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється і на випадки їх виконання у святкові, неробочі та вихідні дні. В разі проведення таких робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу - понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються при погодинній системі оплати праці - у подвійному розмірі годинної ставки, а при відрядній системі - шляхом доплати 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (ст. 106 КЗпП), і в тому разі, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них.

Робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня не вважається надурочною і оплачується в одинарному розмірі.

Так само не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила до кола його обов’язків.

Працівникам, які залучались до роботи у святковий чи неробочий день, вона оплачується за години, відпрацьовані в ці дні: відрядникам - за подвійними відрядними розцінками; тим, чия праця оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної такої ставки, а тим, хто одержує місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо ця робота провадилась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної такої ставки, якщо цю норму було перевищено.

На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день виконувалась понад установлену місячну норму робочого часу.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі у подвійному розмірі.

17. У справах за позовами про оплату простою необхідно виходити як із правил ст. 113 КЗпП, так і з відповідних норм інших актів законодавства, маючи на увазі, зокрема, таке:

1) оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства;

2) за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров’я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток;

3) відповідно до ч. 3 ст. 84 КЗпП у разі простою підприємства (установи, організації) з не залежних від працівників причин власник або уповноважений ним орган (роботодавець) може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться у залежність від подання працівником заяви і термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором;

4) простій з вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

18. Необхідно мати на увазі, що положення ст. 114 КЗпП про збереження середнього заробітку за працівником, переведеним на нижчеоплачувану роботу, протягом двох тижнів з дня переведення застосовується, якщо інше не передбачено законодавством, і в тому разі, коли переведення мало місце з ініціативи самого працівника.

За потерпілими, тимчасово переведеними згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії на легшу нижчеоплачувану роботу, середньомісячний заробіток зберігається на термін, визначений цією комісією, або до встановлення медико-соціальною експертною комісією стійкої повної (часткової) втрати професійної працездатності не на підставі ст. 114 КЗпП, а відповідно до ст. 170 цього Кодексу і Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням ним трудових обов’язків, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472 (з наступними змінами).

За змістом ст. 114 КЗпП при переміщенні працівника (ч. 2 ст. 32 КЗпП) йому провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення, якщо на новому робочому місці він належно виконує свої трудові обов’язки, але його заробіток зменшився з не залежних від нього причин.

19. При вирішенні спорів про доплату за роботу в нічний час судам належить виходити з положень статей 54, 108 КЗпП і враховувати, що нічним вважається час із 10-ї години вечора до 6-ї години ранку і робота в такий час має оплачуватись роботодавцем у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, регіональною угодами або колективним договором, але в будь-якому разі не нижче від 20 відсотків тарифної ставки (окладу) працівника за кожну годину. Оплата в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час.

20. Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв’язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, - наступного дня після пред’явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи - по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв’язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Не можна вважати спором про розмір сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із заробітної плати (на відшкодування матеріальної шкоди, на повернення авансу тощо), оскільки він вирішується в іншому встановленому для нього порядку.

21. При визначенні середньої заробітної плати слід виходити з того, що в усіх випадках, коли за чинним законодавством вона зберігається за працівниками підприємств, установ, організацій, це слід робити відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 (з наступними змінами і доповненнями). Цей нормативний акт не застосовується лише тоді, коли середня заробітна плата визначається для відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров’я, та призначення пенсії.

22. У справах, пов’язаних із вирішенням спорів про індексацію заробітної плати або компенсацію працівникам втрати її частини у зв’язку із затримкою її виплати, суди мають враховувати, що:

1) індексація заробітної плати провадиться згідно зі ст. 33 Закону в період між переглядами Верховною Радою України розміру мінімальної заробітної плати і здійснюється відповідно до Закону "Про індексацію грошових доходів населення" і тих положень Порядку проведення індексації грошових доходів громадян, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 травня 1998 р. № 663 (з внесеними змінами та доповненнями), котрі йому відповідають, підприємством, установою чи організацією, які виплачують заробітну плату, при її нарахуванні починаючи з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, який перевищив 105 відсотків (величину порога індексації).

За наявності зазначених умов у тому ж порядку індексації підлягає присуджена за рішенням суду сума заробітної плати, якщо ці умови настали у зв’язку з несвоєчасним виконанням рішення. Наприклад, коли воно мало бути виконано до січня 1998 р., то він і є місяцем, з якого обчислюється (береться за 100 відсотків) величина порога індексації. Спір із цього приводу розглядається судом за заявою стягувача в позовному провадженні.

2) компенсація втрати частини заробітної плати провадиться згідно зі ст. 34 Закону і Положенням про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв’язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427 (зі змінами, внесеними постановою від 23 квітня 1999 р. № 692), підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності й господарювання своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати (проіндексованої за наявності необхідних для цього умов) на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була в цьому вина роботодавця, якщо в цей час індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги зріс більше ніж на один відсоток.

23. Розглядаючи спори про виплату грошової компенсації за невикористану відпустку, необхідно виходити з того, що згідно зі ст. 83 КЗпП вона може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей (ст. 182-1 КЗпП), тільки в разі звільнення його з роботи, а під час неї - лише за частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше 24 календарних днів та що працівник не є особою віком до 18 років.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти, які до звільнення пропрацювали не менше 10 місяців, грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток виплачується з розрахунку повної тривалості останніх.

Інші, крім зазначених, відпустки надаються лише за призначенням і грошовою компенсацією замінюватись не можуть.

Якщо працівник з не залежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку і за роки, що передували звільненню, суд на підставі ст. 238 КЗпП має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість такого ж вирішення цього питання і при частковій компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу. При цьому слід мати на увазі, що тривалість визначеної в робочих днях щорічної відпустки (основної й додаткової), яка не була використана працівником за попередні роки, зберігається такою, якою вона була до набрання чинності Законом "Про відпустки" (до 1 січня 1997 р.). Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається виходячи із середнього заробітку, який працівник має на час її проведення.

24. При вирішенні спорів, пов’язаних із застосуванням ст. 127 КЗпП, суди мають враховувати, що:

1) вимоги про повернення працівником авансу, виданого в рахунок заробітної плати, і сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок, а також погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження, переведення до іншої місцевості чи на господарські потреби, розглядаються судами в тому разі, коли роботодавець не має можливості провести відрахування із заробітної плати у зв’язку з тим, що працівник оспорює підстави і розмір останнього, або минув місячний строк для видання відповідного наказу (розпорядження), або з інших причин. До лічильних помилок належать неправильності в обчисленнях, дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період тощо. Не можуть вважатися ними не пов’язані з обчисленнями помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі колективного договору;

2) не утримані при звільненні суми за невідпрацьовані дні використаної працівником відпустки не можуть бути стягнені з нього судом у тому разі, коли трудовий договір припинено з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 ст. 36, пунктах 1, 2, 5 ст. 40 КЗпП, а також при направленні на навчання та у зв’язку з виходом на пенсію.

Роботодавець може звернутися із зазначеними вимогами до суду стосовно до правил ч. 2 ст. 233 КЗпП протягом одного року з дня виникнення права на відрахування відповідних сум.

25. За вирішенням спору про оплату праці працівники, як ті, що працюють за трудовим договором, так і члени кооперативів та їх об’єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, можуть звернутись до обраної на підприємстві (в установі, організації) КТС або до суду в строки, передбачені статтями 225, 228, 233 КЗпП.

Пропуск зазначених строків не може бути підставою для відмови у прийнятті позовної заяви, оскільки при визнанні його причин поважними ці строки можуть бути поновлені відповідно КТС чи судом.

Суди мають враховувати, що у справах про оплату праці діє тримісячний строк звернення із заявою до КТС або безпосередньо до суду, який обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (статті 225, 233 КЗпП), і відповідно до цього з’ясовувати зазначену дату. Десятиденний строк на оскарження рішення КТС обчислюється з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи копії рішення.

Закінчення строку виплати заробітної плати (ст. 115 КЗпП) не є початком перебігу зазначеного процесуального строку, якщо не оспорюється право на її одержання; у відповідних випадках ця обставина може бути підставою для вимог про компенсацію втрати частини заробітку у зв’язку із затримкою його виплати.

Непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок є підставою для застосування відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП. У цьому разі перебіг тримісячного строку звернення до суду починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку.

Пропуск без поважних причин тримісячного строку звернення до суду є самостійною підставою для відмови в позові, однак якщо суд установить, що останній є необгрунтованим, він відмовляє в його задоволенні саме з цих підстав.

Глава XV КЗпП не передбачає винятків щодо застосування строків звернення до суду. Тому і правило ст. 238 КЗпП про право органу, який розглядає спір, постановити рішення про виплату працівникові належних йому сум (крім передбачених ст. 235 КЗпП виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи) без обмеження будь-яким строком застосовується за умови додержання строків звернення за вирішенням спору.

26. Задовольняючи вимоги про оплату праці, суди повинні в усіх випадках відповідно до ст. 217 Цивільного процесуального кодексу зазначати в рішенні про негайне його виконання в частині стягнення заробітної плати не більше ніж за один місяць, а суди касаційної і наглядної інстанцій - не залишати без реагування виявлені при розгляді справ даної категорії факти порушення судами першої інстанції вимог цього закону.

При розгляді скарг на дії (бездіяльність) органів і посадових осіб Державної виконавчої служби по виконанню рішень про оплату праці судам слід мати на увазі, що згідно зі ст. 64 Закону "Про виконавче провадження" в разі відсутності у боржника - юридичної особи коштів, достатніх для покриття заборгованості, стягнення має звертатись на інше належне боржникові на праві власності або закріплене за ним майно (за винятком майна, обмежуваного в обороті чи виключеного з нього) незалежно від того, хто фактично його використовує.

27. Судам необхідно враховувати, що згідно зі ст. 21 КЗпП належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа (підприємство, установа, організація), з якою позивачем укладено трудовий договір. Разом з тим на зазначені вимоги поширюються положення ч. 3 ст. 32 Цивільного кодексу і п. 3 ст. 39 Закону "Про власність", згідно з якими в разі недостатності у державної установи (організації) коштів відповідальність за її зобов’язаннями несе власник.

Відповідно до правил гл. XV КЗпП порушення справи про банкрутство юридичної особи не позбавляє її працівника права звернутись із заявою в органи по розгляду трудових спорів, у тому числі в районний (міський) суд.

28. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Пленуму Верховного Суду УРСР від 23 грудня 1988 р. № 13 "Про практику розгляду судами спорів про оплату праці робітників і службовців".

**Голова**
**Верховного Суду України**  **В. Ф. Бойко**

**Секретар Пленуму, суддя**
**Верховного Суду України**  **М. П. Селіванов**