УДК 349.22
DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.12

СТЯГНЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ЧАС ЗАТРИМКИ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ: ПРОБЛЕМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Занфірова Т.А.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0003-1344-0999
e-mail: ta.zta.ua@gmail.com

Занфірова Т.А. Стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні: проблеми судової практики.

У статті досліджується проблемні питання судової практики щодо стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Актуальність поставленого питання пов'язана з прийняттям Великою Палатою Верховного Суду до свого розгляду справ 306/2708/23 та 489/6074/23 про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Автор розглядає два питання: 1) яка редакція ст. 117 КЗпП України має застосовуватися до правовідносин з нарахування середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, якщо працівника було звільнено до 19 липня 2022 року, тобто до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року, а розрахунок не проведений/не проводиться й після набрання чинності таким законом? 2) чи виключає ст. 117 КЗпП України у редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року поширення висновків Великої Палати Верховного Суду, викладених у постанові від 26.09.2019 у справі № 761/9584/15-ц, на правовідносини, які виникли/тривають після 19 липня 2022 року?

Робиться висновок, що трудові правовідносини щодо стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, які мають місце у період до 19.07.2022, підлягають правовому регулюванню згідно з положенням статті 117 Кодексу законів про працю України (у попередній редакції); у період з 19.07.2022 підлягають застосуванню норми статті 117 Кодексу законів про працю України (у редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року).

Висновки Великої Палати Верховного Суду, наведені у постанові від 26.09.2019 у справі № 761/9584/15-ц, не слід застосовувати до трудових правовідносин щодо стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, що виникли/тривають після 19 липня 2022 року.

Ключові слова: середній заробіток, затримка розрахунку, працівник, роботодавець, судова практика, Верховний Суд.

Zanfirova T.A. Recovery of average earnings for the period of delay in payment upon dismissal: problems of judicial practice.

The article examines problematic issues of judicial practice regarding the recovery of average earnings for the period of delay in payment upon dismissal. The relevance of the issue is related to the acceptance by the Grand Chamber of the Supreme Court of cases 306/2708/23 and 489/6074/23 on the recovery of average earnings for the period of delay in payment upon dismissal.

The author considers two questions: 1) which version of Art. 117 of the Labor Code of Ukraine should be applied to legal relations on the accrual of average earnings for the period of delay in calculation upon

dismissal, if the employee was dismissed before July 19, 2022, that is, before the entry into force of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Optimization of Labor Relations" No. 2352-IX of July 1, 2022, and the calculation has not been made/is not being made even after the entry into force of such law? 2) does Art. 117 of the Labor Code of Ukraine as amended by the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Optimization of Labor Relations" No. 2352-IX of July 1, 2022, the extension of the conclusions of the Grand Chamber of the Supreme Court, set forth in the resolution of September 26, 2019 in case No. 761/9584/15-ts, to legal relationships that arose/continue after July 19, 2022?

It is concluded that labor relations regarding the recovery of average earnings during the delay in payment upon dismissal, which take place in the period before 07/19/2022, are subject to legal regulation in accordance with the provisions of Article 117 of the Labor Code of Ukraine (in the previous version); in the period from 07/19/2022, the provisions of Article 117 of the Labor Code of Ukraine (in the version of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Optimization of Labor Relations" No. 2352-IX of July 1, 2022) are subject to application.

The conclusions of the Grand Chamber of the Supreme Court, set out in the resolution of September 26, 2019 in case No. 761/9584/15-ts, should not be applied to employment relationships regarding the recovery of average earnings for the period of delay in payment upon dismissal, which arose/continue after July 19, 2022.

Key words: average earnings, delay in payment, employee, employer, case law, Supreme Court.

Постановка проблеми. 18.09.2025 Велика Палата Верховного Суду прийняла до розгляду справу № 306/2708/23 про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні [1]. Того ж дня Велика Палата Верховного Суду також прийняла до розгляду справу № 489/6074/23 про визнання незаконними наказів, стягнення нарахованих сум при звільненні, стягнення середнього заробітку за весь час затримки розрахунку [2]. Розгляд справ призначений на жовтень 2025 року. На момент написання даної публікації рішення у зазначених справах не прийнято.

Перед Великою палатою Верховного Суду постали такі питання: 1) яка редакція ст. 117 КЗпП України має застосовуватися до правовідносин з нарахування середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, якщо працівника було звільнено до 19 липня 2022 року, тобто до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року, а розрахунок не проведений/не проводиться й після набрання чинності таким законом? 2) чи виключає ст. 117 КЗпП України у редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року поширення висновків Великої Палати Верховного Суду, викладених у постанові від 26.09.2019 у справі № 761/9584/15-ц, на правовідносини, які виникли/тривають після 19 липня 2022 року?

Мета дослідження. Дана публікація буде присвячена пошуку відповідей на поставлені перед Великою Палатою Верховного Суду питання щодо нарахування середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, пов'язані із набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року.

Стан опрацювання проблематики. Частково проблемні питання стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні досліджувалися у працях таких вчених як, В.Я. Буряка, В.С. Венедиктова, Г.І. Давиденко, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, В.В. Лазора, В.І. Мартиненко, О.Т. Панасюка, А.М. Слюсара, В.І. Щербини та ін. Разом з тим, дослідницький потенціал проблематики не вичерпано, що підтверджується суперечливістю судової практики.

Виклад основного матеріалу. Згідно з Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 (набрав чинності 19.07.2022, далі – ЗУ від 01.07.2022) ст. 117 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України, КЗпП) викладено у новій редакції. Так, чинна редакція даної статті передбачає: *«У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 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,* ***але не більш як за шість місяців.*** *При наявності спору про роз-*

міри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, ***але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї*** **статті»** [3].

Пригадаємо, що згідно з попередньою редакцією ст. 117 КЗпП, яка діяла до 19.07.2022, відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні не обмежувалася жодним періодом.

Як ми вже доводили в іншій публікації, у судовій практиці після набрання чинності ЗУ від 01.07.2022 року проводилися різні підходи до визначення періоду стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. На підставі проведеного аналізу судової практики нами були виокремлені такі три варіанти застосування судами у рішеннях, ухвалених після 19 липня 2022 року, нової редакції ст. 117 КЗпП України:

відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні **обмежується шестимісячним періодом,** визначеним новою редакцією ст. 117 КЗпП, в тому числі щодо правовідносин, які виникли до 19 липня 2022 року (див. постанову КЦС ВС у справі № 757/37241/20-ц від 25.01.2023 [4]);

відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні **не обмежується шестимісячним періодом,** визначеним новою редакцією ст. 117 КЗпП, щодо правовідносин, які виникли до 19 липня 2022 року, але **починаючи з 19 липня 2022 середній заробіток за час затримки не підлягає стягненню** (див. рішення Залізничного районного суду м. Львова у справі № 462/5977/22 від 03.05.2023 [5]);

відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні **не обмежується шестимісячним періодом,** визначеним новою редакцією ст. 117 КЗпП, щодо правовідносин, які виникли до 19 липня 2022 року, **але починаючи з 19 липня 2022 середній заробіток за час затримки обмежується періодом шість місяців** (див., рішення Красногвардійського районного суду м. Дніпропетровська у справі № 204/8794/23 від 01.11.2023 [6]).

Щодо перших двох варіантів, то вважаємо що вони суперечать Конституції України та законам України, адже за загальновизнаним принципом права закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі. Щодо третього варіанту, то нами була висловлена позиція, що він видається найбільш обґрунтованим. У попередній публікації ми дійшли висновку, що в даному разі при визначенні розрахункового періоду для стягнення з роботодавця на користь працівника середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні слід виокремлювати період до набрання чинності Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-IX та період після набрання ним чинності. До 19 липня 2022 з роботодавця підлягає стягненню середній заробіток за весь час затримки розрахунку. Якщо порушення триває й після 19 липня 2022, то за цей період середній заробіток підлягає стягненню не більше, ніж за шість місяців [7].

Однак КЦС ВС у справі № 306/2708/23, що передана на розгляд ВП ВС, запропоновано четвертий варіант – застосовувати ст. 117 КЗпП України в редакції, що діяла станом на день звільнення. На думку суддів КЦС ВС, якщо звільнення відбулося до 19.07.2022, то має застосовуватись ст. 117 КЗпП України в редакції, що діяла до набрання чинності ЗУ від 01.07.2022 (фактично йдеться про ультраактивну дію положень ст. 117 КЗпП).

На обґрунтування своєї позиції Колегія суддів КЦС зазначила: *«Оскільки порушення прав працівника відбулося (за умови невиплати йому всіх сум, що належать при звільненні) саме в день звільнення, ці відносини повинні регулюватися нормою статті 117 КЗпП України в редакції, яка діяла на час звільнення. Тривалість часу невиплати належних працівникові сум при звільненні не може бути підставою для застосування іншої редакції цієї статті, в тому числі, щодо обмеження строку виплати середнього заробітку, оскільки право працівника порушується саме в день звільнення, а трудових відносин між сторонами не існує»* [1].

Разом з тим, такий підхід викликає певні сумніви. Як видається, у даному разі право працівника порушується не один раз (в день звільнення), а триває упродовж усього періоду затримки розрахунку. Дійсно, невиплата звільненому працівникові всіх сум, що належать йому від власника або уповноваженого ним органу, є не одномоментним (разовим), а триваючим правопорушенням. Ця думка була проведена у рішенні Конституційного Суду України від 22 лютого 2012 року у справі № 4-рп/2012 [8].

У теорії права «триваюче правопорушення» визначається як вид правопорушення, який полягає у неперервному або безперервному здійсненні протиправної поведінки особою протягом певного періоду часу, доти, доки вона не буде припинена добровільно або примусово.

ВП ВС у постанові від 11 грудня 2018 року в справі № 810/1224/17 розтлумачила, що за загальноприйнятим у теорії права визначенням триваючим вважають правопорушення, яке починається з будь-якої протиправної дії чи бездіяльності, коли винна особа не виконує конкретний покладений на неї обов`язок або виконує його неповністю чи неналежним чином, а потім така бездіяльність триває протягом певного проміжку часу до моменту виконання установлених обов`язків або виявлення правопорушення [9].

Отже, з огляду на характер порушення, відповідальність за яке передбачена у ст. 117 КЗпП України, таке порушення триває (відбувається) упродовж періоду поки повний розрахунок не буде проведено. І розмір відшкодування, що підлягатиме стягненню, буде залежати саме від тривалості такого періоду.

У рішенні Конституційного Суду України № 5-р(I)/2019 від 12 липня 2019 року щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами зазначено: *«Конституційний Суд України вважає, що за змістом частини першої статті 58 Основного Закону України новий акт законодавства застосовується до тих правовідносин, які виникли після набрання ним чинності.* ***Якщо правовідносини тривалі і виникли до ухвалення акта законодавства та продовжують існувати після його ухвалення, то нове нормативне регулювання застосовується з дня набрання ним чинності*** *або з дня, встановленого цим нормативно-правовим актом, але не раніше дня його офіційного опублікування» [10].*

Враховуючи наведене роз'яснення КСУ, видається обґрунтованою правова позиція, наведена у постанові КАС ВС у справі № 440/6856/22 від 06 грудня 2024 року. Тут суд зазначив: *«Водночас, якщо мають місце тривалі правові відносини, які виникли під час дії статті 117 Кодексу законів про працю України, у редакції Закону № 3248-IV, та були припинені на момент чинності дії статті 117 Кодексу законів про працю України, в редакції Закону № 2352-IX, то в такому випадку правове регулювання здійснюється таким чином:* ***правовідносини, які мають місце у період до 19.07.2022, підлягають правовому регулюванню згідно з положенням статті 117 Кодексу законів про працю України (у попередній редакції № 3248-IV); у період з 19.07.2022 підлягають застосуванню норми статті 117 Кодексу законів про працю України (у новій редакції Закону № 2352-IX)» [11].***

Таким чином, на наше переконання, підстав для відступу від правових позицій, наведених у постанові КАС ВС у справі № 440/6856/22 від 06 грудня 2024 року, не вбачається.

Щодо другого питання, що стосується можливості суду на власний розсуд зменшити розмір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП України, вважаємо за необхідне зазначити таке.

Висновок ВП ВС, наведений у постанові від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц, згідно з яким суд може зменшити розмір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП України ґрунтувався на принципах розумності, справедливості та пропорційності [12]. У той час, коли ВП ВС ухвалювала рішення у даній справі, КЗпП України не містив обмежень у періоді, за який міг стягуватись середній заробіток . Крім того, не було обмежень щодо часу звернення працівника до суду, що породжувало можливості для зловживань працівника (наприклад, у справі №761/9584/15-ц, що розглядалася ВП ВС, позивач звернувся до суду у квітні 2015 щодо нездійснення оплати за роботу у вихідні дні у грудні 2008 та січні 2009 року).

Натомість чинне законодавство про працю містить обмеження щодо періоду нарахування середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні (ст. 117 КЗпП України у редакції ЗУ від 01.07.2022 року). Також у КЗпП наявне обмеження щодо строку звернення до суду у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, – тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (ст. 116 КЗпП).

Таким чином, обставини, які обґрунтовували правову позицію ВП ВС у червні 2019 у справі № 761/9584/15-ц, сьогодні відпали. Маю відмітити, що й тоді, у червні 2019 року, коли ВП ВС ухвалила відповідну постанову, рішення не було таким однозначним, адже закон не передбачав

(як і сьогодні не передбачає) можливості суду на власний розсуд зменшувати розмір відшкодування, але тоді таке рішення принаймні відповідало загальним принципам судочинства – принципам справедливості, розумності, пропорційності. Однак сьогодні, з урахуванням внесених змін до законодавства про працю, є сумнів, чи відповідатиме таке тлумачення наведеним вище принципам, а ще принципу верховенства права, одним з елементів якого є принцип правової визначеності.

Вважаємо за доцільне погодитися з позицією КАС ВС, наведеною у постанові № 440/6856/22 від 06 грудня 2024 року, відповідно до якої *«із Закону № 2352-IX законодавець обмежив строк, за який роботодавець зобов`язаний виплатити працівникові середній заробіток, шістьма місяцями, чим фактично на нормативному рівні усунув обставини, які призводили до порушення критеріїв співмірності, недобросовісності. Крім того, з прийняттям указаного закону усунуто і такий чинник, який зумовлював можливість недобросовісної поведінки працівника, як необмеженість строку звернення до суду з позовом про стягнення невиплаченого заробітку, а саме шляхом внесення змін до статті 233 Кодексу законів про працю України, якою строк звернення до суду у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, обмежено трьома місяцями»* [11].

Таким чином, обґрунтованим видається правова позиція КАС ВС щодо неможливості застосування висновків Великої Палати Верховного Суду, викладених у постанові від 26.09.2019 у справі № 761/9584/15-ц, на правовідносини, які регулюються статтею 117 Кодексу законів про працю України в редакції Закону № 2352-IX у зв'язку з обмеженням законодавцем строку звернення до суду у таких спорах та можливістю отримання середнього заробітку шістьма місяцями.

Погоджуємось, що поставлене питання є дискусійним, а тому, з огляду на суперечливість судової практики, передача справи на розгляд ВП ВС є доцільною, однак, на наш погляд, враховуючи внесені зміни до КЗпП України (зокрема, ст. ст. 117, 233), не слід застосовувати висновки ВП ВС, наведені у постанові від 26.09.2019 у справі № 761/9584/15-ц, на правовідносини, які виникли/тривають після 19 липня 2022 року. Наявні серйозні сумніви, що надання суду дискреційних повноважень зменшувати розмір відшкодування, що підлягає до сплати згідно із ст. 117 КЗпП України у редакції ЗУ від 01.07.2022, сприятиме утвердженню принципу правової визначеності та забезпечуватиме реалізацію захисної функції – однієї з головних функцій трудового права.

Висновки. Відповідаючи на питання, що постали перед Великою Палатою Верховного Суду у справах № № 306/2708/23, 489/6074/23, варто виходити з такого. Трудові правовідносини щодо стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, які мають місце у період до 19.07.2022, підлягають правовому регулюванню згідно з положенням статті 117 Кодексу законів про працю України (у попередній редакції); у період з 19.07.2022 підлягають застосуванню норми статті 117 Кодексу законів про працю України (у новій редакції – редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року).

Враховуючи зміни, внесені до КЗпП України (зокрема, ст. ст. 117, 233) згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01 липня 2022 року, не слід застосовувати висновки ВП ВС, наведені у постанові від 26.09.2019 у справі № 761/9584/15-ц, на правовідносини, які виникли/тривають після 19 липня 2022 року.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ухвала Великої Палати Верховного Суду від 18 вересня 2025 року у справі № 306/2708/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/130644082.
2. Ухвала Великої Палати Верховного Суду від 18 вересня 2025 року у справі № 489/6074/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/130644081.
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text.
4. Постанова Верховного Суду у складі КЦС від 25.01.2023 у справі № 757/37241/20-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109363900 (дата звернення 05.11.2023).
5. Рішення Залізничного районного суду м. Львова у справі № 462/5977/22 від 03.05.2023. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110620721 (дата звернення 05.11.2023).

6. Рішення Красногвардійського районного суду м. Дніпропетровська у справі № 204/8794/23 від 01.11.2023. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114597909 (дата звернення 05.11.2023).
7. Занфірова Т.А. Суперечливість судової практики щодо визначення періоду стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: тези доп. учасн. Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 року). Київ, «Видавництво Людмила», 2023. С. 123-124.
8. Рішення Конституційного Суду України від 22 лютого 2012 року у справі № 4-рп/2012 щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього кодексу. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12#Text.
9. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 11 грудня 2018 року в справі № 810/1224/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/79300690.
10. Рішення Конституційного Суду України № 5-р(I)/2019 від 12 липня 2019 року щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-19#Text.
11. Постанова Верховного Суду у складі КАС від 06 грудня 2024 року у справі № 440/6856/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123601658.
12. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/87952206.