

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ПРИВАТНОПРАВОВІЙ СФЕРІ

О. В. Байло
к.ю.н., доц.

ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЗАТРИМКУ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ

Оплата праці є важливим елементом конституційного права на працю та складовою змісту трудових правовідносин. Правові наслідки порушення роботодавцями обов'язку своєчасної виплати заробітної плати неодноразово були предметом дослідження вчених у сфері трудового права, економіки, соціології праці. Разом із загальними проблемами оплати праці ці питання висвітлювались у дослідженнях таких науковців, як В. М. Божко, В. М. Вегера, О. В. Гаєва, С. Ю. Головін, І. В. Зуб, Г. А. Каплін, А. М. Колот, Р. З. Лівшиць, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, О. М. Ярошенко та інших.

Затримка виплати заробітної плати може бути як протягом існування трудових відносин, так і під час звільнення працівника, коли роботодавець не розраховується з ним.

«Не виплачуючи заробітну плату повністю або частково чи із затримкою, роботодавець отримує подвійну вигоду. По-перше, він уже привласнив результат праці особи у складі продукту, задля виробництва якого працівника було найнято. По-друге, той еквівалент праці, що було витрачено особою, фактично залишається в межах господарського обігу підприємця. Якщо виходити із змістовного наповнення права на працю як можливості заробляти собі на життя працюю, остання без виплати заробітної плати перетворюється на підневільну, рабську працю, яка не сприймається і заборонена у цивілізованому світі» [1].

Відповідно до ст. 117 Кодексу законів про працю за затримку розрахунку при звільненні передбачена відповідальність для роботодавця.

Наслідком затримки розрахунку з працівником під час звільнення є застосування матеріальної відповідальності до роботодавця як сторони трудових правовідносин відповідно до ст. 117 КЗпП, що цілком відповідає поглядам науковців на двосторонній характер матеріальної відповідальності в трудовому праві.

Проте з прийняттям Постанови Великою Палатою Верховного Суду у справі № 489/6074/23 від 08 жовтня 2025 р. розпочато нову дискусію щодо правової природи відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні.

Так, Велика Палата Верховного Суду зробила висновок про те, що виплата середнього заробітку за статтею 117 КЗпП України за своєю суттю є не штрафом чи каральною санкцією, а спеціальним видом компенсації очікуваних майнових втрат працівника. Саме така компенсаційна природа дозволяє застосувати загальні принципи права, зокрема пропорційності, та обґрунтовує можливість судового контролю за співмірністю розміру компенсації.

Зміни до КЗпП, які внесені Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі – Закон № 2352-IX), не змінили правової природи цього заходу відповідальності з компенсаційного на каральний.

На думку Великої Палати Верховного суду «метою такого законодавчого втручання є забезпечення правової визначеності та запобігання ситуаціям, за яких розмір відповідальності роботодавця міг досягати надмірних значень, що не відповідало б принципу пропорційності. Таким чином, законодавець врегулював критерій «період затримки (прострочення)», установивши для нього граничну межу» [2], проте не вирішує проблему можливої неспівмірності суми компенсації та розміру основного боргу, яка може виникати. Законодавець установив максимальний поріг відповідальності, однак не визначив, що сума компенсації має бути безумовно стягнута незалежно від обставин. Поняття «обмеження максимального строку» та «досягнення співмірності» не можна отождествлювати.

Встановлення максимального і преклюзивного строку для нарахування середнього заробітку не слід тлумачити як відмову від застосування принципу пропорційності при визначенні остаточного розміру стягнення.

На думку Великої Палати Верховного суду, враховуючи компенсаційний характер відшкодування за статтею 117 КЗпП України, розглядає у взаємозв'язку із загальними принципами цивільно-правової відповідальності та допускає застосування принципів, як-от розумності, справедливості та пропорційності до визначення розміру компенсації незмінно і послідовно.

Проте, є окрема думка суддів Великої Палати Верховного Суду Мартєва С. Ю., Губської О. А., щодо постанови Великої Палати Верховного Суду, де висловлена думка про те, що таке тлумачення природи статті 117 КЗпП України є архаїчним та таким, що не відповідає її сучасній редакції.

Законодавець, обмеживши строк нарахування працівникові його середнього заробітку шістьма місяцями, виходив із засад справедливості, добросовісності та розумності, і таке обмеження є заходом відповідальності роботодавця за порушення норм трудового законодавства. Таке обмеження має стимулювати роботодавця сумлінно дотримуватися своїх обов'язків щодо працівника, який є менш захищеною стороною у цих правовідносинах.

Так, на думку суддів, у «таких правовідносинах принцип пропорційності не узгоджується із засадами справедливості, добросовісності та розумності. Враховуючи те, що законодавець обмежив строк нарахування працівникові його середнього заробітку шістьма місяцями, вважаємо, що підстави для застосування принципу пропорційності до нової редакції статті 117 КЗпП України відсутні» [3].

Отже, враховуючи нові законодавчі зміни і нову судову практику питання визначення правової природи відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні потребує ґрунтовного наукового вивчення.

Список використаної літератури

1. Сільченко С. О., Вертегел Є. П., Куртіш Л. А. Правові наслідки порушення роботодавцем обов'язку зі своєчасної виплати заробітної плати. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. Електронний ресурс: URL http://www.lsej.org.ua/11_2021/80.pdf

2. Постанова Великої Палати Верховного суду від 08.10.2025 р. у справі № 489/6074/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131035280/>
3. Окрема думка суддів Великої Палати Верховного Суду Мартєва С. Ю., Губської О. А., щодо постанови Великої Палати Верховного Суду від 08 жовтня 2025 року у справі № 489/6074/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131495517>