

■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 16 (452)

ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА РІШЕННЯМ СУДУ



квітень 2023 року

**ПЕРЕМОГА
ЗА НАМИ!
ВСЕ БУДЕ
УКРАЇНА!**



Код передплатника для консультацій у квітні 2023 року – 1137



СТАТТІ

Трудові відносини

Людмила Балла

Трудовий бумеранг: поновлення за рішенням суду незаконно звільненого працівника

Не завжди звільнення проходить полюбовно. Інколи працівник, трудові гарантії якого порушено, звертається до суду. У разі відсутності обґрунтованих причин звільнення суд стає на бік працівника та виносить рішення про його поновлення на роботі. Як роботодавцю виконати таке рішення, щоб знову не потрапити в круговерть судових засідань? Відповідь знайдете у даній статті.

Працівника поновлено: загальні моменти.....	3
Працівника поновлено: ситуації.....	7
Відповідальність.....	8

(лист Мінекономіки від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01)

Виплати

Людмила Балла

Поновлення працівника: нараховуємо середній заробіток за час вимушеного прогулу та інші виплати

На с. 3 цього номера ми розібралися з організаційними моментами поновлення працівника на роботі за рішенням суду. Окрім скасування наказу (розпорядження) про звільнення, суд ухвалює рішення про здійснення стороною, яка програла спір (тобто роботодавцем), певних виплат. У даній статті розглянемо їх докладно.

Загальні питання.....	11
Відшкодування середнього заробітку.....	11
Моральна шкода.....	14
Бухоблік середнього заробітку та моральної шкоди.....	15
Судовий збір та витрати на правничу допомогу.....	16
Безспірне списання з рахунку роботодавця.....	17
Зарплата після поновлення.....	17

(лист ДКСУ від 19.02.2021 р. № 16-06-06/3872, індивідуальна податкова консультація ДПСУ від 11.01.2023 р. № 27/ІПК/99-00-24-03-03-06, індивідуальна податкова консультація ДПСУ від 15.02.2023 р. № 284/ІПК/99-00-24-03-03-05, лист ДПСУ від 02.11.2020 р. № 1008/2/99-00-04-05-03-02, індивідуальна податкова консультація ДПСУ від 15.11.2019 р. № 1339/Т/26-15-33-18-12-ІПК, лист Держстату від 01.03.2023 р. № 05.6-16/50-23)



ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Центр зайнятості

Людмила Балла, Любов Крута

Хто має повертати кошти, виплачені центром зайнятості до поновлення працівника на роботі?..... 23

Чи зобов'язаний роботодавець повідомляти терорган центру зайнятості про факт поновлення працівника на роботі, адже про те, що працівник зареєстрований як безробітний, роботодавець може не знати? За який період та на підставі чого роботодавець повинен компенсувати матеріальне забезпечення, отримане поновленим працівником від ЦЗ?

(лист Мінсоцполітики, ДЦЗ від 18.11.2020 р. № 33/10/5893-20)



ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ

Оплата праці

Людмила Балла

Життя після поновлення: як період вимушеного прогулу вплине на оплатні гарантії..... 26

На с. 3 та с. 11 ми розглянули нюанси поновлення на посаді незаконно звільненого працівника. Якщо такий працівник залишиться на роботі, то в його робочому періоді буде час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним звільненням. Як такий період вплине на оплатні гарантії в майбутньому — відповідь далі.



СУДОВА ПРАКТИКА

Апеляція

Людмила Линник

Рішення суду першої інстанції про поновлення працівника скасовано в апеляції: дії роботодавця..... 30

Ковід, війна та тисячі причин у мирний час змушують роботодавців скорочувати чисельність працівників. Іноді, звісно, роботодавець «перегинає палку» — перебільшує причини для звільнення працівника або не дотримується процедури звільнення. І тоді працівника може бути поновлено на роботі. Та судовий розгляд — то справа не одного дня, не одного засідання та і не однієї інстанції. Так само, як працівник не згоден із втратою роботи, так і роботодавець упевнений у своєму рішенні. Тож попри невдачу в суді першої інстанції роботодавець прямує відстоювати свою позицію в апеляцію. І що ж робити роботодавцю, якщо працівника поновлено за рішенням, допущеним до негайного виконання, а в апеляції його скасували? Цю ситуацію розглянемо на прикладі одного із судових рішень КАС ВС.

ПЕРЕДПЛАТНИКА для консультацій
У КВІТНІ 2023 РОКУ

1137

Головний редактор
Вітковська О. М.Засновник і видавець газети
ТОВ «Видавнична група «АС»Редакція:
а/с 110, м. Київ, 03186
тел.: +38 (067) 574-60-03Електронна пошта:
bb@ibuhgalter.net
сайт: www.ibuhgalter.netЕлектронна версія:
www.ibuhgalter.netВідділ передплати:
тел. 0 800 300 395Рестраційне свідоцтво:
КВ №20040-9840Р від 01.07.2013 р.Передплатний індекс:
українська мова 68905

Ціна договірна

Періодичність виходу: 4 рази на місяць

© ТОВ «Видавнична група «АС»

Повне або часткове
відтворення авторських матеріалів,
розміщених у газеті
«Бухгалтерія: бюджет», допускається
тільки з письмового дозволу
ТОВ «Видавнична група «АС»

Трудові відносини



ТРУДОВИЙ БУМЕРАНГ: ПОНОВЛЕННЯ ЗА РІШЕННЯМ СУДУ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНОГО ПРАЦІВНИКА

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Не завжди звільнення проходить полюбовно. Інколи працівник, трудові гарантії якого порушено, звертається до суду. У разі відсутності обґрунтованих причин звільнення суд стає на бік працівника та виносить рішення про його поновлення на роботі. Як роботодавцю виконати таке рішення, щоб знову не потрапити в круговерть судових засідань? Відповідь знайдете у даній статті.

ПРАЦІВНИКА ПОНОВЛЕНО: ЗАГАЛЬНІ МОМЕНТИ

Коли поновлювати? Відповідно до ст. 235 КЗпП¹ та п. 1 ст. 65 Закону про виконавче провадження² рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, ухвалене органом, який розглядає трудовий спір, підлягає **негайному виконанню**.

ВАЖЛИВО! Мінекономіки в листі від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01 (див. с. 9) наголошує, що негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно має виконуватися негайно — **з часу його оголошення в судовому засіданні та незалежно від того, чи буде воно оскаржуватися**. Тобто, навіть якщо роботодавець буде подавати апеляцію, рішення суду в частині негайного виконання все одно потрібно **виконати відразу**.

Отже, підставою для поновлення працівника є **рішення суду**. А поновлювати працівника на роботі потрібно **з дати звільнення**, яка згідно з рішенням суду визнається недійсною (див. лист Мінекономіки від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01 на с. 9).

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Відстрочити поновлення на роботі **не можна!** Отже, наступного після судового засідання дня поновлений працівник має з'явитися на роботі. Адже середній зарібок за час вимушеного прогулу буде відшкодовано тільки з дати незаконного звільнення по дату рішення суду. Тобто наступного дня після кінцевої дати, по яку відшкодовано середній зарібок, поновлений працівник повинен отримувати зарплату, а для цього він

має почати працювати. Дії роботодавця в разі відсутності поновленого працівника на робочому місці див. на с. 6.

Звісно, чисто технічно судове рішення може прийти до відділу кадрів пізніше. Тому наказ (розпорядження) про поновлення буде видано декількома днями пізніше. Це не вплине на дату поновлення — поновити працівника потрібно **з дати незаконного звільнення**. А от коли фактично поновлений працівник має почати працювати, слід зазначити у відповідному наказі (розпорядженні) — докладно див. у табл. 1 на с. 4.

Апеляція Не завжди роботодавці погоджуються з рішенням суду про поновлення працівника та йдуть доводити свою правоту до апеляційного суду. Подаючи апеляцію, роботодавець **зобов'язаний** виконати судове рішення **в частині, яка підлягає негайному виконанню** (якщо ця частина зазначена в рішенні). А вже після апеляційного засідання суду на підставі нового судового рішення роботодавець буде діяти далі.

ПАМ'ЯТАЙТЕ! Якщо роботодавець **виграє апеляцію**, то та частина виплат, що була сплачена як негайне виконання рішення суду першої інстанції, **не підлягає поверненню**. Тобто ця сума не повернеться роботодавцю. Наразі чинним законодавством не передбачено порядку дій роботодавця в разі звільнення працівника після поновлення (поновлення за рішенням апеляційного суду не повинно було бути). Як діяти в такій ситуації, див. на с. 30 цього номера.

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

² Закон України «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 р. № 1404-VIII.

3
Цивільний процесу-
альний кодекс України
від 18.03.2004 р.
№ 1618-IV.

Негайне виконання Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 430 ЦПК³ серед справ, в яких суд допускає негайне виконання рішень, є **поновлення на роботі незаконно звільненого працівника**. Разом з тим, у п. 2 ч. 1 ст. 430 ЦПК зазначено, що суд **допускає** негайне виконання рішень у справах про присудження працівникові виплати зарплати, але **не більше ніж за один місяць**. Тобто не в усіх судових рішеннях є частина, яка підлягає негайному виконанню.

Якщо роботодавець:

- **подає апеляцію** (див. вище), то йому потрібно виконати судове рішення тільки в частині негайного виконання. Якщо про негайне виконання в рішенні суду — ні слова, то нічого виплачувати не потрібно аж до отримання рішення апеляційного суду;
- **не має коштів на здійснення виплат відразу**, то відповідно до ст. 435 ЦПК суд може ухвалити рішення про відстрочення виконання судового рішення. Однак, знову ж таки, роботодавець повинен відразу

виконати ту частину судового рішення, яке підлягає негайному виконанню.




ДО ВІДОМА. Суму, яка була виплачена на виконання частини рішення суду, яка підлягає негайному виконанню, потрібно відобразити в додатку 1 у місяці, коли відбулося фактичне її нарахування (за загальними правилами, зазначеними на с. 13). При цьому, якщо ми точно розуміємо, до якого місяця відноситься сума, яка негайно виплачується, то в графі 09 додатка 1 потрібно зазначити «1», а в графі 10 — відповідний місяць і рік. Якщо ж неможливо математично встановити, за який саме місяць виплачуємо цю суму, то вважайте, що здійснюєте виплату за **перший повний місяць**, на який припав вимушений прогул.

Організаційні моменти У табл. 1 розглянемо організаційні моменти, які потрібно знати роботодавцю під час поновлення працівника на роботі.

Таблиця 1. Організаційні моменти під час поновлення на роботі

Організаційні моменти	Пояснення
Заява	Поновленому працівникові не потрібно писати заяву про поновлення на посаді. Він свої наміри виразив, звернувшись до суду, тому підставою поновлення є рішення суду
Чи потрібно укладати новий трудовий договір?	Не потрібно , адже працівника не приймають на роботу, а поновлюють (визнають недейсним звільнення), тому продовжує діяти укладений раніше трудовий договір
Наказ (розпорядження)	Щоб поновити працівника на роботі, необхідно скасувати наказ (розпорядження) на його звільнення, про що видається відповідний наказ (розпорядження). Оскільки рішення про поновлення підлягає негайному виконанню, то такий наказ (розпорядження) необхідно видати не пізніше наступного дня з часу оголошення рішення в судовому засіданні (див. постанову Касаційного цивільного суду від 24.01.2019 р. у справі № 760/9521/15-ц (прим. 1)). У наказі потрібно зазначити виплати, які необхідно компенсувати. Також радимо вказати дату , коли поновлений працівник має фактично почати працювати . Із змістом наказу треба ознайомити поновленого працівника. Свідченням того, що він ознайомлений з наказом та бере до відома його положення, є особистий підпис працівника, біля якого наведено дату ознайомлення (п. 11 гл. 9 розд. II Правил № 1000/5 (прим. 2)). ДО ВІДОМА. Відповідно до вимог ст. 47 КЗпП під час звільнення працівник отримував копію наказу (розпорядження) про звільнення . У зв'язку з поновленням цей наказ скасовується . Законодавство не зазначає, чи зобов'язаний працівник повернути копію скасованого наказу. Логічно, що цей наказ уже не має юридичної сили. Однак невідомо, куди його ще надумає понести поновлений працівник, тож безпечніше все ж попрохати його повернути копію відповідного наказу у зв'язку з тим, що він уже скасований
Примітка 1	https://reyestr.court.gov.ua/Review/79439592
Примітка 2	Правила організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджені наказом Мін'юсту від 18.06.2015 р. № 1000/5.
Трудова книжка	Рішенням суду фактично анулюється наказ про звільнення працівника, і в трудову книжку потрібно внести відповідні зміни. Але п. 2.10 Інструкції № 58 (прим. 3) забороняє закреслення раніше внесених неточних або неправильних записів. Тож необхідно внести наступний за порядком запис, який заповнити таким чином: <ul style="list-style-type: none"> • графа 1 — порядковий номер; • графа 2 — дата внесення запису про поновлення працівника (співпадає з датою наказу про поновлення на роботі);

Організаційні моменти	Пояснення
Трудова книжка	<ul style="list-style-type: none"> • графа 3 — «Запис за № (запис про звільнення, яке визнано анульованим відповідно до рішення суду) є недейсним, поновлений на попередній роботі»; • графа 4 — посилання на наказ про поновлення на роботі.  ДО ВІДОМА. За наявності в трудовій книжці запису про звільнення, надалі визнаного недейсним, на прохання поновленого працівника можна видати «Дублікат» трудової книжки без внесення до неї запису, визнаного недейсним
Примітка 3	Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінсоцзахисту від 29.07.1993 р. № 58.
Особова картка	Під час звільнення працівника в Особовій картці заповнюється графа «Дата і причина звільнення», і працівник ставить підпис про отримання трудової книжки. Звісно, можна і тут закреслити дату звільнення та визнати її недейсною. Але, на наш погляд, краще оформити нову
Табель обліку використання робочого часу (далі — Табель)	У день звільнення працівника трудові відносини з ним припинилися і відомості про нього перестали відображати в Табелі. Коли ж працівника поновили на посаді за рішенням суду, то період із дня звільнення до дня поновлення потрібно відобразити в Табелі, адже за цей період буде нараховуватися оплата. Зробити це можна за допомогою уточнюючих Табелів . Мінекономіки в листі від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01 (див. с. 9) зазначає, що дні до поновлення працівника на роботі мають позначатися як вимушений прогул . Для вимушеного прогулу в Табелі не передбачено окремого коду. Тому такий час можна позначити кодом «І» , або цифровим — «30» (Інші причини неявок), чи придумати свій власний код
Повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту (далі — Повідомлення)	Працівник не приймається заново на роботу, а продовжує перебувати з установою в трудових відносинах внаслідок скасування звільнення. Тож подавати Повідомлення під час поновлення не потрібно
Додаток 5 Податкового розрахунку	У додатку 5 за місяць, в якому працівника було звільнено, було відображено дату звільнення. Тепер працівника за рішенням суду поновлено на роботі. Тож факт звільнення необхідно анулювати . Щоб це зробити, потрібно сформувані і подати додаток 5 з типом « Уточнюючий » за той квартал, в якому відбулося незаконне звільнення, та продублювати раніше заповнений рядок про звільнення працівника, а в графі 20 проставити «1»
Додаток 4ДФ Податкового розрахунку	Потрібно сформувані « Уточнюючий » додаток 4ДФ за місяць незаконного звільнення: <ul style="list-style-type: none"> • для виключення рядка про звільнення працівника з попереднього звіту повторюємо всі графи такого рядка (з датою звільнення в графі 8) і в графі 10 розділу I зазначаємо «1» — на виключення рядка; • для введення правильного рядка потрібно повністю заповнити всі його графи (рядок 8 не заповнюємо) і в графі 10 розділу I зазначити «0» — на введення рядка
Додаток 6 Податкового розрахунку	Якщо посада, на якій поновився працівник, дає право на спецстаж, то з <i>листа ПФУ від 18.06.2021 р. № 2800-030102-8/29381</i> (див. газету «Зарплата та кадрові справи», № 14/2021, с. 16) можна зробити висновок, що період вимушеного прогулу зараховується до спецстажу. Отже, за весь час такого прогулу потрібно подати додаток 6 з типом « Уточнюючий ». Нагадаємо, що пропущені дані слід вести за допомогою позначки «0» у графі 17 додатка 6. Такий додаток 6 містить дані тільки щодо поновленого працівника (правильні дані щодо інших працівників за такий період, які вже колись подали і вони були прийняті, сюди не дублюємо)
№ 1-ПВ (квартальна)	Необхідно додати поновленого працівника до кадрового складу. Рух кадрів у формі № 1-ПВ (квартальна) відображають два рядки: <ul style="list-style-type: none"> • 3020 — кількість прийнятих штатних працівників; • 3040 — кількість звільнених штатних працівників. Залежно від значень цих рядків визначається облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду (рядок 3070). Хоча зв'язку між квартальними формами № 1-ПВ зараз немає, однак зрозуміло, що під час формування поточної форми № 1-ПВ (квартальна) повинна виконуватися рівність: $3070_{\text{попереднього звіту}} + 3020_{\text{поточного звіту}} - 3040_{\text{поточного звіту}} = 3070_{\text{поточного звіту}}$ Однак із поновленням працівника виникає дилема — рядка, який би відображав інформацію про поновлених працівників, форма № 1-ПВ (квартальна) не передбачає. Водночас такого працівника не можна віднести і до прийнятих, адже поновлення не вважається прийняттям на роботу. У такому разі можна обрати один із двох шляхів .

Організаційні моменти	Пояснення
№ 1-ПВ (квартальна)	<p><input checked="" type="checkbox"/> Шлях 1. Включити такого працівника до рядка 3070 форми № 1-ПВ за квартал, в якому відбулося поновлення, без додаткового відображення в інших рядках поточного звіту. Однак необхідно бути готовими до дзвінка спеціалістів Держстату із зауваженням щодо недотримання вище наведеної рівності. Тоді потрібно в усній формі (за потреби оформити пояснювальну записку) пояснити причину такої невідповідності.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Шлях 2. Подати до Держстату нові форми № 1-ПВ за ті квартали, за які було поновлено працівника, без врахування його звільнення та письмове пояснення стосовно доцільності проведення такої заміни. Але даний порядок дій доцільний при виправленні помилок. А це є підставою для накладання штрафу. Тож у пояснювальній записці необхідно обґрунтувати причину здійснення таких змін</p>
 ДО ВІДОМА. Також поновленого працівника необхідно врахувати при заповненні графи 1 рядків 7010 та 7020. Тому за необхідності коригуванню підлягають і дані, зазначені в цих двох рядках. Коригуємо одним із двох шляхів, зазначених вище.	
№ 1-ПВ (місячна)	Поновлений працівник «сидить» у рядку 1040 форми № 1-ПВ (місячна), тому потрібно коригувати дані в такому рядку. При цьому обрати можна один із двох шляхів, наведених вище


<https://reyestr.court.gov.ua/Review/105606177>

4

Поновлений не з'явився Мінекономіки в листі від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01 (див. с. 9) зазначає, що факт нез'явлення поновленого працівника на роботі не позбавляє роботодавця можливості **розшукувати таку особу**. Тобто роботодавець все одно на підставі рішення суду видає наказ (розпорядження) про скасування наказу про звільнення.

Якщо ж поновлений працівник вчасно не з'явився на своїй роботі, то роботодавцю потрібно з'ясувати причини такої відсутності та відповідним чином табелювати. Якщо ж дізнатися нічого не вдалося, то в Табелі потрібно ставити код «ПР» або цифровий «24» (прогули). Роботодавець має право звільнити такого працівника за прогул відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Однак Мінекономіки в листі від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01 (див. с. 9) наголошує, що звільнення на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП можливе тільки після появи працівника на роботі чи з'ясування причин відсутності.

Зауважимо, що вжити заходів щодо пошуку працівника все ж **потрібно**. Адже роботодавець повинен мати докази відсутності працівника на роботі (скласти відповідний акт тощо). Якщо справа дійде до звільнення через прогули, то поновлений працівник знову може піти до суду. Тож роботодавець повинен мати беззаперечні докази своєї правоти. А якщо роботодавець буде просто сидіти та чекати появи поновленого працівника і ніяких дій щодо поновлення та розшуку такої особи не зробить, то йому загрожує відповідальність за невчасне виконання рішення суду.

 **ВАЖЛИВО!** Суд при розгляді справ про звільнення за прогули у зв'язку

з нез'явленням на роботі поновленого працівника **звертає увагу на докази** обізнаності поновленого працівника про поновлення на роботі (див., наприклад, рішення Малиновського районного суду м. Одеси від 17.06.2022 р. у справі № 521/2860/22⁴).

Поновлений не буде працювати

Якщо поновлений працівник не бажає працювати в установі, на роботу в якій його поновлено, то він має написати **заяву** про звільнення. Роботодавець може звільнити такого працівника за ст. 38 або п. 4 ст. 36 КЗпП **після виплати всіх коштів**, зазначених у судовому рішенні, а також має провести остаточний розрахунок при звільненні.

Поновлений працює

На думку Мінекономіки в листі від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01 (див. с. 9), якщо поновлений працівник (працював за основним місцем роботи) на момент поновлення вже працює в іншій установі, то він має **розірвати цей трудовий договір** або укласти його за сумісництвом. Адже **основним для нього є робоче місце, на якому його поновили**. Тобто поновлення передбачає повернення трудових відносин в колишній стан. І, якщо для цього необхідно вчинити певні дії (наприклад, звільнитися з поточної основної роботи), то це повинен **зробити поновлений працівник**. Якщо поновлений працівник не бажає звільнитися з поточного місця роботи? Вважаємо, що в такому разі роботодавець повинен виконати судове рішення — поновити працівника на роботі та виплатити всі належні суми, які зазначені в рішенні суду. І працівник повинен вийти на роботу. А як вчиняти з іншими місцями роботи — то вже питання працівника.

ПРАЦІВНИКА ПОНОВЛЕНО: СИТУАЦІЇ

Чудово, якщо поновлення відбулося на вакантну посаду, проблем у такому разі не виникає — про поновлення видається наказ (розпорядження) та працівник починає виконувати свої посадові обов'язки. Але таке буває не завжди. Між датою звільнення працівника та рішенням суду про поновлення

може пройти не один місяць, а то й рік. На займаній ним колись посаді може працювати вже інший працівник або посада взагалі вже скорочена.

Як діяти в таких випадках, схематично зображено на рис. 1. А далі розберемо кожну ситуацію детально.



Рис. 1.

Поновлення працівника в різних ситуаціях

Посаду скорочено Незалежно від того, чи існує посада, яку працівник обіймав до звільнення, зараз його все ж потрібно на ній поновити. Для цього роботодавець повинен внести **зміни до штатного розпису** з метою **введення потрібної посади**. Однак внесення змін до штатного розпису — тривалий процес, а працівника потрібно забезпечити роботою в наступний після оголошення рішення в судовому засіданні день. Мінекономіки в листі від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01 (див. с. 9) рекомендує роботодавцю **внести зміни до штатного розпису** і тільки потім поновлювати працівника. А час до поновлення (до видання відповідного наказу (розпорядження)) **вважати часом вимушеного прогулу та не оплачувати**.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Прийняття на роботу (чи, як у даній ситуації, поновлення) має

відбуватися тільки на **штатну посаду**. Поновлену особу **не можна тримати «поза штатом»** до того моменту, поки до штатного розпису буде внесено потрібну посаду. Як підкреслює Мінекономіки в листі від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01, такого терміну, як «поза штатом», не існує.

Якщо все ж потреби в зазначеній посаді немає, то після поновлення необхідно розпочати **процедуру скорочення посади**. Дотримайтеся процедури скорочення працівника, адже якщо така особа знову піде до суду, у вас має відбутися все правильно. Зокрема, необхідно, керуючись ч. 1 ст. 49² КЗпП, повідомити поновленого працівника про звільнення у зв'язку із скороченням штату **не пізніше ніж за два місяці до звільнення**. Особливості скорочення в умовах воєнного стану див. у газеті «Зарплата та кадрова справа», № 21/2022, с. 28.

5
Закон України «Про місцеве самоврядування» від 21.05.1997 р. № 2803/97.

6
Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. № 2493-III.

7
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99857546>

8
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/105215898>

9
Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III.

10
Неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Посаду обіймає інша людина Працівника, що обіймає посаду, на яку відбувається поновлення, потрібно **звільнити** на підставі п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП («поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу»). Відповідно до ст. 44 КЗпП при цьому виплачується **вихідна допомога** в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Проте обов'язково слід запропонувати йому іншу роботу. Частину 2 ст. 40 КЗпП передбачено, що звільнення з підстав, зазначених, зокрема в п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП, допускається, якщо **неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу**.

Отже, разом з виданням наказу про поновлення працівника ви пропонуєте іншу роботу працівнику, який зараз обіймає його посаду. І якщо він не згоден, то звільняєте на підставі п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

Установа ліквідована Рішення суду про поновлення повинна виконувати **ліквідаційна комісія (або власник, чи уповноважений ним орган, або правонаступник)**. Відповідно до ст. 240¹ КЗпП працівникові повинно бути виплачено зарплату за весь час вимушеного прогулу (моральну шкоду та відшкодовано судові витрати, за потреби). Оскільки поновити працівника на посаді можливості немає, суд визнає його таким, якого було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Установа реорганізована Рішення суду про поновлення повинна виконати **установа- правонаступник**. Потрібно не лише виплатити зарплату за весь час прогулу, а й поновити працівника на посаді. Адже відповідно до ч. 4 ст. 36 КЗпП у разі зміни власника під-

приємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) **дія трудового договору працівника продовжується**.

Поновлення на виборну посаду **По-перше**, відповідно до Закону про МС⁵ на пленарних засіданнях рад вирішується питання обрання та звільнення заступників голів рад та секретарів. Але, якщо відбувається поновлення за рішенням суду таких працівників, то проводити **пленарне засідання** стосовно ухвалення рішення про поновлення **не потрібно**. Адже судові рішення скасовує наказ про звільнення і, відповідно, рішення пленарного засідання стосовно такого звільнення.

По-друге, цілком можливо, що після поновлення на виборній посаді працівник буде припиняти повноваження за результатами виборів, тож процедуру припинення повноважень потрібно проводити в загальному порядку.

Поновленому посадовцю 65 років Досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування є підставою для припинення служби (ч. 1 ст. 20 Закону про службу в ОМС⁶). Звільнити працівника за іншою підставою могли і до досягнення 65 років. Але поки тривало судові провадження, працівнику могло виповнитися 65 років. У такому разі працівника поновлюють на роботі з моменту звільнення, і йому тоді ще не було 65 років. Тож поновлення проводять за загальними правилами з відшкодуванням усіх виплат, зазначених у судовому рішенні. Однак після поновлення працівника можна звільнити на підставі ч. 1 ст. 20 Закону про службу в ОМС (якщо немає намірів продовжувати строк перебування на службі).

Те ж саме стосується і державних службовців.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Невиконання рішення суду Роботодавець із різних причин може відтягувати прийняття наказу (розпорядження) або взагалі відмовитися від поновлення працівника. У разі затримки органом-роботодавцем виконання рішення суду відповідно до ст. 236 КЗпП суд виносить ухвалу про виплату працівнику **середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки** (див. рішення Коростенського міськрайонного суду Житомирської області від 09.09.2021 р. у справі № 279/3641/21⁷ та постанову Київського апеляційного суду від 12.07.2022 р. у справі № 753/4312/21⁸).

Винному в затримці виконання рішення суду загрожує відповідальність згідно зі ст. 382 ККУ⁹:

- **посадовій особі** — штраф від 500 до 1000 нмдг¹⁰ (від 8500,00 грн до 17000,00 грн) або позбавлення волі на строк до трьох років;
- **службовій особі** — штраф від 750 до 1000 нмдг (від 12750,00 грн до 17000,00 грн) або позбавлення волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Виконавець своєю чергою виносить постанову про накладення штрафу на боржника-установу — 300 нмдг (5100,00 грн) та встановлює **новий строк виконання** (п. 1 ст. 75 Закону про виконавче провадження).

Відповідальність керівника Відповідно до ст. 237 та ст. 237¹ КЗпП суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні працівника, обов'язок покрити шкоду, заподіяну установі, у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу. Такий обов'язок покладається у двох випадках:

- якщо звільнення працівника відбувалося з порушенням норм законодавства;
- якщо керівник установи **затримав виконання рішення про поновлення на роботі працівника**.

Згідно з п. 8 ч. 1 ст. 134 КЗпП службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівників на іншу роботу, несе матеріальну відповідальність **у повному розмірі шко-**

ди, заподіяної з її вини установі. Тобто, **керівник повинен відшкодувати збитки**, які понесла установка під час поновлення працівника. Це:

- середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральна шкода;
- нарахований та сплачений ЄСВ на згадані вище виплати;
- судовий збір.



ДО ВІДОМА. Якщо керівник добровільно не відшкодував завдані збитки, їх стягнення відбувається в судовому порядку. Якщо на керівника не було подано регресного позову (вимоги про відшкодування), то Держаудитслужба під час перевірки може трактувати таке порушення як завдання матеріальної шкоди (збитків) бюджету та зобов'яже керівника повернути ці кошти, якщо вони були сплачені за рахунок бюджетних коштів.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Про розгляд листа Видавничої групи «АС»

Лист від 26.05.2021 р. № 4712-03/29293-01

Міністерство економіки України в межах компетенції розглянуло <...> листа Видавничої групи «АС» <...> з питань законодавства про працю і повідомляє.

Відповідно до статті 235 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

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

Слід зазначити, що згідно зі статтею 65 Закону України «Про виконавче провадження» рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується невідкладно в порядку, визначеному статтею 63 цього Закону.

Рішення вважається виконаним боржником з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувана на роботі та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувана, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

Роботодавець після поновлення працівника на роботі відповідно до пункту 2.10 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 <...> (зі змінами), вносить у трудову книжку новий запис. У такому разі визнається недійсним запис, зроблений відповідно до наказу, який визнаний судом незаконним. Наприклад, пишеться: «Запис за № таким-то є недійсним, поновлений на попередній роботі». У графі 4 робиться посилання на наказ (розпорядження) про поновлення на роботі.

Факт нез'явлення працівника на роботі не позбавляє роботодавця можливості вчиняти дії щодо його розшуку, надсилати йому повідомлення та/або копію наказу про поновлення на посаді.

Відсутність працівника на роботі, на нашу думку, має відобразитись у таблиці обліку робочого часу без нарахування заробітної плати, і надалі роботодавець може звільнити такого працівника на загальних підставах.

Згідно з пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Однак питання щодо звільнення працівника за цією підставою може розглядатися лише після появи його на роботі чи встановлення його місцезнаходження та з'ясування причин відсутності.

Крім того, звільнення за прогул без поважних причин — це дисциплінарне стягнення. Застосовуючи його, слід додержуватися встановлених законодавством про працю вимог щодо порядку застосування дисциплінарних стягнень. Зокрема, відповідно до статті 149 КЗпП власник або уповноважений ним орган до застосування дисциплінарного стягнення повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень.

Цей обов'язок роботодавця може бути визнано виконаним, якщо працівник надав необхідні пояснення або відмовився їх надавати, про що складається відповідний акт.

У разі нез'явлення працівника на робочому місці після поновлення його на посаді за рішенням суду прогул без поважних причин, на нашу думку, слід фіксувати з дати, коли йому стало відомо про таке поновлення.

Водночас пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП передбачено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути припинено власником або уповноваженим ним органом лише у разі змін в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Статтею 492 КЗпП передбачено, що про наступне звільнення працівників попереджають персонально не пізніше ніж за два місяці.

Законодавством про працю не передбачено форми повідомлення працівника про скорочення чисельності або штату працівників. Водночас у разі виникнення трудових спорів власник повинен мати докази, що працівника було повідомлено про скорочення чисельності або штату працівників за два місяці.

Слід зазначити, що ведення табельного обліку робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях регламентується наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» (зі змінами) (далі — Наказ № 489), яким затверджено типову форму табеля обліку використання робочого часу.

Відповідно до Наказу № 489 години роботи, передбачені колективним договором, табелюються позначкою «Р» із зазначенням фактично відпрацьованого часу, інші причини неявок — «!».

Позначки для зазначення вимушеного прогулу Наказом № 489 не передбачено.

Водночас згідно з приміткою 2 до табеля обліку використання робочого часу, затвердженого Наказом № 489, ця форма має рекомендаційний характер і складається з мінімальної кількості показників, потрібних для заповнення форм державних статистичних спостережень. За потреби зазначена форма може бути доповнена іншими показниками, потрібними для обліку на підприємстві, в установі.

З огляду на викладене вважаємо, що дні до поновлення працівника на роботі (видання наказу (розпорядження) про поновлення) мають позначатися як вимушений прогул.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Тобто однією із умов нарахування заробітної плати є виконання працівником роботи відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Отже, якщо працівник виконує певну роботу на умовах трудового договору, укладеного відповідно до вимог статей 21 і 24 КЗпП, то йому нараховується заробітна плата згідно з умовами трудового договору.

При цьому слід зауважити, що згідно зі статтею 139 КЗпП працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

У разі, коли на момент поновлення працівника посаду, яку він обіймав, скорочено, роботодавець для виконання рішення суду повинен знову ввести до штатного розпису таку посаду.

Зауважуємо, що визначення терміна «поза штатом» законодавством про працю не передбачено.

Додатково інформуємо, що відповідно до частини третьої статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Штатний розпис — це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників.

Враховуючи зазначене, прийняття на роботу працівників має відбуватися згідно із штатним розписом і з посадовим окладом, визначеним штатним розписом.

Звертаємо увагу на те, що поновлення на роботі відбувається не з дати винесення судом рішення про таке поновлення, а з дати звільнення працівника, яке відповідно до цього рішення визнається недійсним.

З огляду на викладене, у випадку, якщо поновлений працівник на момент поновлення уже працює в іншій установі, на нашу думку, він має розірвати трудовий договір або укласти трудовий договір за сумісництвом (якщо це не заборонено законодавством) з іншою установою, оскільки основним місцем роботи для нього є місце роботи, де його поновили.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Перший віце-прем'єр-міністр України Міністр економіки України Олексій ЛЮБЧЕНКО

Б

 *Виплати*



ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА: НАРАХОВУЄМО СЕРЕДНІЙ ЗАРОБІТОК ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ ТА ІНШІ ВИПЛАТИ

Людмила Балла,


PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

На с. 3 цього номера ми розібралися з організаційними моментами поновлення працівника на роботі за рішенням суду. Окрім скасування наказу (розпорядження) про звільнення, суд ухвалює рішення про здійснення стороною, яка прогнала спір (тобто роботодавцем), певних виплат. У даній статті розглянемо їх докладно.

ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ

У разі винесення рішення про поновлення орган, який розглядає трудовий спір, одночасно ухвалює рішення про виплату працівникові **середнього заробітку** за час вимушеного прогулу та інколи про відшкодування **моральної шкоди**, а також судових витрат.

Якщо заява про поновлення на роботі **розглядається більш як один рік не з вини працівника**, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про здійснення виплат за весь такий період.

 **ВАЖЛИВО! Компенсація за невикористану відпустку та вихідна допомога**, які виплачувалися працівникові при звільненні, **поверненню не підлягають** і суму відшкодування на них **не зменшують** (див. лист Мінсоцполітики від 08.01.2009 р. № 1/06/186-09). Це підтверджується також роз'ясненнями, наданими спеціалістом Мінсоцполітики в газеті «Праця і зарплата», № 35/2017, с. 9.

Чи потрібно індексувати? У зв'язку з тим, що з моменту звільнення до моменту поновлення може пройти декілька років, постає питання індексації доходів. Однак відповідно до абз. 3 п. 3 Порядку № 1078¹ виплати, які обчислюються виходячи із середнього заробітку, **індексації не підлягають**, оскільки під час визначення їхнього розміру сума

індексації враховується. Це підтверджується також роз'ясненнями, наданими спеціалістом Мінсоцполітики в газеті «Праця і зарплата», № 1/2019, с. 16. Крім того, на 2023 рік індексацію доходів призупинено.

Де брати кошти? Судові рішення є обов'язковими до виконання на всій території України відповідно до ст. 124 Конституції України. Якщо установа отримала рішення суду про поновлення працівника та виплату йому відшкодування, варто вжити заходів щодо негайного його виконання. При цьому в разі необхідності здійснюється **перерозподіл видаткової частини кошторису** або **збільшуються витрати за відповідними КЕКВ** (за можливості). Інакше вказані суми будуть стягнуті з установи примусово (див. с. 17).

КЕКВ У зв'язку з поновленням установа понесе витрати не лише на відшкодування виплат для такого працівника, а і буде відшкодувати судові витрати. Відобразити ці витрати потрібно за такими КЕКВ:

- **2111 «Заробітна плата»** — відшкодування середнього заробітку за час вимушеного прогулу (п.п. 2.1.1.1 п. 2.1 Інструкції № 333²). Також див. лист ДКСУ від 19.02.2021 р. № 16-06-06/3872 на с. 18;
- **2800 «Інші поточні видатки»** — відшкодування моральної шкоди працівнику та понесених ним судових витрат (п. 2.6 Інструкції № 333).

ВІДШКОДУВАННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ

Середній заробіток, який потрібно виплатити за час вимушеного прогулу, зазначається в рішенні суду. Це може бути загальна сума середнього заробітку за всі робочі дні, які припали на період вимушеного прогулу, але:

- при цьому **не конкретизується** розмір середньоденної зарплати, а під час самотійного її визначення шляхом ділення на кількість робочих днів, які припали на час вимушеного прогулу, не виходить

¹ Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою КМУ від 17.07.2003 р. № 1078.

² Інструкція щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затверджена наказом МФУ від 12.03.2012 р. № 333.

³
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/81499974>

⁴
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/66366281>

⁵
 Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100.

⁶
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/77272701>

⁷
 Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.

точне значення (див., наприклад, рішення Ковпаківського районного суду м. Суми від 02.05.2019 р. у справі № 592/4774/17³ та рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 20.03.2017 р. у справі № 487/1153/16-ц⁴);

- **конкретизовано** розмір середньоденної зарплати, який взято з довідки про середньоденний заробіток, розрахованої за Порядком № 100⁵, яку роботодавець надавав під час розгляду справи в суді (див., наприклад, рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 28.09.2018 р. у справі № 802/1408/18-а⁶).

В обох зазначених випадках роботодавець виплачує поновленому працівникові **всю суму** середнього заробітку, зазначену в рішенні суду.

Але будуть різними принципи звітування. Пояснимо.




ДО ВІДОМА. Не потрібно дотягувати до мінзарплати (МЗП), навіть, якщо за місяць відшкодовується середній заробіток менше МЗП. Адже вимога ст. 3¹ Закону про оплату праці⁷ поширюється на відпрацьований місяць, а в разі **поновлення особа не працювала**.

Відома середньоденна зарплата

Найчастіше в рішенні суд чітко вказує розмір середньоденної зарплати, орієнтуючись на яку було здійснено розрахунки середнього заробітку за час вимушеного прогулу. І, якщо цю середньоденну зарплату помножити на кількість робочих днів у місяцях, які пропущені внаслідок вимушеного прогулу, то сума за всі ці місяці дорівнюватиме загальній сумі відшкодування середнього заробітку, яка зазначена в рішенні суду. У табл. 1 розглянемо правила оподаткування та звітності в такому разі.

Таблиця 1. Оподаткування та звітність середньоденної зарплати: відома середньоденна зарплата

Характеристика	Пояснення
ЄСВ	<p>Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI (далі — Закон про ЄСВ) містить норму, яка регулює нарахування ЄСВ на середню зарплату за вимушений прогул — абз. 1 ч. 2 ст. 7 Закону про ЄСВ. Однак, на нашу думку, цю норму нелогічно застосувати, якщо відомий розмір середнього заробітку за кожний місяць (повний чи його частину) вимушеного прогулу. Тому дотримуватися абз. 1 ч. 2 ст. 7 Закону про ЄСВ у питанні визначення бази нарахування ЄСВ (шляхом поділу загальної суми середнього заробітку на кількість місяців, за який він нарахований), на нашу думку, недоцільно. Базу нарахування ЄСВ потрібно визначити виходячи з фактично нарахованого середнього заробітку за кожен місяць (частину місяця) вимушеного прогулу виходячи з робочих днів, які припали на такий вимушений прогул.</p> <p> Приклад 1. У рішенні суду сказано, що розмір середнього заробітку за період вимушеного прогулу з 04.04.2022 р. по 12.10.2022 р. становить 77296,56 грн. Середньоденна зарплата складає 560,12 грн. Кількість днів вимушеного прогулу — 138.</p> <p>1. Визначаємо по місяцях кількість робочих днів, пропущених через вимушений прогул:</p> <ul style="list-style-type: none"> • з 04.04.2022 р. по 30.04.2022 р. — 20 р. дн.; • у травні 2022 року — 22 р. дн.; • у червні 2022 року — 22 р. дн.; • у липні 2022 року — 21 р. дн.; • у серпні 2022 року — 23 р. дн.; • у вересні 2022 року — 22 р. дн.; • з 01.10.2022 р. по 12.10.2022 р. — 8 р. дн. <p>2. База для нарахування ЄСВ у кожному з місяців вимушеного прогулу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • у квітні 2022 року — 20 р. дн. × 560,12 грн = 11202,40 грн; • у травні 2022 року — 22 р. дн. × 560,12 грн = 12322,64 грн; • у червні 2022 року — 22 р. дн. × 560,12 грн = 12322,64 грн; • у липні 2022 року — 21 р. дн. × 560,12 грн = 11762,52 грн; • у серпні 2022 року — 23 р. дн. × 560,12 грн = 12882,76 грн; • у вересні 2022 року — 22 р. дн. × 560,12 грн = 12322,64 грн; • у жовтні 2022 року — 8 р. дн. × 560,12 грн = 4480,96 грн.
Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір (ВЗ)	<p>Із суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу роботодавець утримує ПДФО згідно з п.п. 164.2.14 Податкового кодексу України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (далі — ПКУ) та ВЗ згідно з п.п. 1.3 п. 16¹ підрозд. 10 розд. XX ПКУ на загальних підставах (див. лист ДФСУ від 11.02.2016 р. № 2262/5/99-99-17-03-03-16 та ІПК від 15.11.2019 р. № 1339/Т/26-15-33-18-12-ІПК на с. 21)</p>

Характеристика	Пояснення
Додаток 1 Податкового розрахунку	<p>НЮАНС. До такого відшкодування можна застосувати податкову соціальну пільгу (ПСП). Але необхідно взяти від поновленого працівника заяву, де він підтверджує, що не користувався правом на ПСП у цей період за іншим місцем роботи. Для правильного застосування ПСП такий дохід необхідно розділити по місяцях та порівняти з граничною межею для застосування ПСП, яка була в тих місяцях, на які припадає вимушений прогул.</p> <p>Зверніть увагу: не потрібно формувати додаток 1 з типом «Уточнюючий» за місяці вимушеного прогулу. Тільки за рішенням суду роботодавець здійснює відповідне нарахування і проводить його в місяці фактичного нарахування. Отже, середній зарібок за час вимушеного прогулу необхідно відобразити в додатку 1 Податкового розрахунку за той місяць кварталу, в якому його фактично нараховано та відображено на рахунках бухгалтерії. Суму потрібно відображати в розрізі місяців, на які припав вимушений прогул, в окремих рядках та порівнювати з максимальною величиною для нарахування ЄСВ (15 МЗП) у кожному місяці. У кожному рядку вказуємо:</p> <ul style="list-style-type: none"> • у графі 08 — код категорії застрахованої особи; • у графі 09 — код типу нарахувань (КТН) «1»; • у графі 10 — відповідний місяць, за який нараховано дохід; • у графі 14 — кількість днів перебування в трудових відносинах, якщо ця графа не була заповнена у відповідному звітному місяці раніше; • у графах 16, 17 — суму середнього заріботку; • у графі 20 — суму ЄСВ, нарахованого на фактичну базу такого середнього заріботку. <p>Решту граф заповнюємо в загальному порядку.</p> <p>ДО ВІДОМА. Суму додаткової бази нарахування ЄСВ (за потреби) за кожен місяць відображайте в окремих рядках додатка 1, коли відбувається фактичне донарахування: у графі 10 вкажіть відповідний місяць, за який визначена додаткова база, у графі 18 — суму додаткової бази за відповідний місяць, у графі 20 — ЄСВ, нарахований на додаткову базу</p>
Додаток 4ДФ Податкового розрахунку	<p>У додатку 4ДФ Податкового розрахунку середній зарібок за час вимушеного прогулу окремо за минулі місяці не виділяється. Його потрібно відобразити в розділі I в одному рядку із загальною зарплатою за місяць, коли виплату за період вимушеного прогулу нарахували в бухгалтерії, з ознакою доходу «101»</p>
Звіт з праці	<p>Відшкодування середнього заріботку за дні вимушеного прогулу відноситься до фонду оплати праці та відображається в Звіті з праці в місяці фактичного нарахування на підставі <i>п. 1.6.2 Інструкції зі статистики заріботної плати, затвердженої наказом Держстату від 13.01.2004 р. № 5</i> (далі — <i>Інструкція № 5</i>). Отже, вносити зміни в оплатні рядки за попередні періоди, в яких було поновлено працівника, не потрібно. Держстат у <i>листі від 01.03.2023 р. № 05.6-16/50-23</i> на с. 23 зазначає, що вся сума відшкодованого середнього заріботку в місяці (кварталі) нарахування потрапляє до рядків 1020 та 1070 форми № 1-ПВ (місячна) та рядків 5010, 5030 та 5090 форми № 1-ПВ (квартальна).</p> <p>Зверніть увагу: якщо працівник після поновлення звільняється, то відшкодування середнього заріботку відображається тільки в рядку 1020 форми № 1-ПВ (місячна)</p>

Невідома середньоденна зарплата

У судовому рішенні може вказуватися загальний розмір середнього заріботку, який треба відшкодувати, і все. Інколи суд ще вказує кількість робочих днів, які припали на вимушений прогул (якщо це не вказано, то роботодавець розраховує їх самостійно). Але, якщо ми спробуємо порахувати середньоденну зарплату, щоб потім здійснити точний розподіл середнього заріботку по місяцях вимушеного прогулу, то не отримаємо точне значення. Дивіться самі.



Приклад 1. У рішенні Ковпаківського районного суду м. Суми від 02.05.2019 р. у справі № 592/4774/17 сказано, що розмір середнього заріботку за період вимушеного прогулу з 03.11.2016 р. по 21.05.2017 р. та з 10.10.2017 р. по 05.02.2019 р. становить 41283,41 грн.

Кількість робочих днів, пропущених через вимушений прогул, роботодавцю треба порахувати самостійно. Для скорочення розрахунків не розписуватимемо, скільки робочих днів припало на кожен місяць вимушеного прогулу, а зазначимо, що з 03.11.2016 р. по 21.05.2017 р. та з 10.10.2017 р. по 05.02.2019 р. всього **331 р. дн.** Але, коли ми захочемо порахувати середньоденний зарібок, який потім будемо множити на кількість робочих днів кожного місяця вимушеного прогулу, то не отримаємо точне значення: 41283,41 грн : 331 р. дн. = 124,723293 грн. А мало б бути значення **тільки в гривнях із копійками**. Звісно, результат ми можемо округлити, але тоді не вийдемо на загальну суму середнього заріботку, який зазначений у рішенні суду.

У такому разі маємо нюанси із **нарахуванням ЄСВ**. На цьому зупинимося детально. Частиною 2 ст. 7 Закону про ЄСВ передбачено

особливий порядок нарахування ЄСВ на середній заробіток за час вимушеного прогулу.



ЦИТАТА. «2. <...> єдиний внесок нараховується на суму, що визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу), виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована.

Зазначений порядок нарахування внеску поширюється також на осіб, яким після звільнення з роботи нараховано заробітну плату (дохід) за відпрацьований час або згідно з рішенням суду — середню заробітну плату за вимушений прогул».

(ч. 2 ст. 7 Закону про ЄСВ)

Як ми вже зазначали вище, цю норму недоцільно застосовувати, якщо ми знаємо по місяцях вимушеного прогулу точний розмір середнього заробітку, який треба відшкодувати. Якщо ж знаємо лише загальну суму середнього заробітку і при діленні на робочі дні, які пропущені через вимушений прогул, ми не отримуємо точне значення, то для правильного нарахування ЄСВ:

1) **загальну середню зарплату, яку відшкодовано, ділимо на кількість місяців, за які вона нарахована.** При цьому неважливо, повні чи неповні місяці припадають на період з дати звільнення по дату поновлення — **враховується кожний місяць як одиниця;**

2) визначену таким способом базу для нарахування ЄСВ кожного місяця порівнюємо:

- з максимальною величиною для нарахування ЄСВ (**15 МЗП**) у кожному місяці, на який припадає розподілена зарплата;
- з **МЗП** у кожному місяці, на який припадає розподілена зарплата. Це потрібно для правильного застосування механізму сплати ЄСВ не менше МЗП. Якщо розподілена зарплата менше МЗП за такий місяць, потрібно сплатити ЄСВ з розрахунку МЗП.

У додатку 1 Податкового розрахунку отримані щомісячні бази для нарахування ЄСВ відображаємо окремими рядками, за правилами, наведеними в табл. 1 на с. 12. Інші правила оподаткування та відображення у звітності аналогічні тим, які наведені в цій таблиці.



Приклад 3. У продовження прикладу 1 (див. табл. 1 на с. 12) розраховуємо базу ЄСВ кожного місяця вимушеного прогулу.

3 03.11.2016 р. по 21.05.2017 р.
та з 10.10.2017 р. по 05.02.2019 р. маємо 24 місяці, на які припадає вимушений прогул. База ЄСВ кожного місяця вимушеного прогулу: 41283,41 грн : 24 = 1720,14 грн. Базу для нарахування ЄСВ кожного місяця порівнюємо з МЗП, яка діяла в кожному з місяців вимушеного прогулу, і за потреби донараховуємо ЄСВ.

МОРАЛЬНА ШКОДА

Розмір У рішенні суду про поновлення працівника, окрім обов'язку виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу, може бути задоволено прохання працівника про відшкодування моральної шкоди. Розмір такої виплати **ззначається безпосередньо в рішенні суду.**

Якщо про моральну шкоду в рішенні суду нічого не сказано, то роботодавець її не відшкодує.

Оподаткування По-перше, відшкодування моральної шкоди згідно з п. 8 розд. I Переліку № 1170⁸ не є базою нарахування ЄСВ. Це підтверджує й ДФСУ в ІПК від 16.01.2019 р. № 158/6/99-99-13-02-03-15/ІПК та ІПК від 15.11.2019 р. № 1339/Т/26-15-33-18-12-ІПК (див. с. 21).

Отже, немає підстав для відображення моральної шкоди в додатку 1 Податкового розрахунку.

По-друге, що стосується ПДФО, то врахуйте таке.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Раніше в ІПК ішлося про оподаткування в повному розмірі доходу у вигляді немайнової (моральної) шкоди на підставі *n.n.* «а» *n.n.* 1642.14 ПКУ (див., наприклад, ІПК від 15.11.2019 р. № 1339/Т/26-15-33-18-12-ІПК на с. 21). Але в цій частині дане ІПК **застаріле**. Річ у тім, що з **23.05.2020 р.** *n.n.* 1 п. 93 Закону № 466⁹ додав до *n.n.* «а» *n.n.* 1642.14 ПКУ **уточнення** — якщо дохід у вигляді відшкодування моральної шкоди:

- **не вище** чотирикратного розміру МЗП, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року, то такий дохід **не оподатковується** ПДФО;
- здійснюється в розмірі, що **перевищує** чотирикратний розмір МЗП, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року, то **сума такого перевищення оподатковується** ПДФО на загальних підставах.

⁸ Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою КМУ від 22.12.2010 р. № 1170.

⁹ Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо вдосконалення адміністрування податків, усунення технічних та логічних неузгодженостей у податковому законодавстві» від 16.01.2020 р. № 466-IX.

На цьому наголошує ДПС в ІПК від 11.01.2023 р. № 27/ІПК/99-00-24-03-03-06 (див. с. 18).

Що стосується **ВЗ**, то, незалежно від розміру доходу у вигляді відшкодування моральної шкоди, із усього доходу утримується ВЗ на підставі п.п. 1.2 п. 16¹ підрозд. 10 розд. ХХПКУ. Сума відшкодування моральної шкоди незалежно від того, чи оподатковується вона, відображається в розділі I додатка 4ДФ з ознакою доходу «**120**».


¹⁰
Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 404.

¹¹
Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом МФУ від 29.12.2015 р. № 1219.

БУХОБЛІК СЕРЕДЬОГО ЗАРОБІТКУ ТА МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ

Для обліку розрахунків з працівниками із зарплати та інших подібних виплат *Порядком № 1219*¹¹ передбачено субрахунок **6511** «Розрахунки із заробітної плати». Середній заробіток за дні вимушеного прогулу беззаперечно підходить для цього субрахунку.

А от **моральна шкода** по суті **не є зарплатою** та має особливості в питаннях оподаткування, нарахування ЄСВ (див. вище). Тому для обліку розрахунків з відшкодування моральної шкоди субрахунок 6511 недоцільний. Кращим з точки зору класифікації *Порядку № 1219* нам видається нейтральний субрахунок 6415 «Розрахунки з іншими кредиторами».

 **ДО ВІДОМА.** Якщо в установі не працює лаштовані особи з інвалідністю, то розмежування в обліку зарплатних виплат та інших виплат працівнику дає можливість легше контролювати правильність нарахування ЄСВ. У такому разі сума ЄСВ у вас може перевертатися як 22% від суми субрахунку 6511.


За кредитом субрахунків 6511, 6415 можна відображати нарахування суми середнього заробітку за дні вимушеного прогулу та суми моральної шкоди. За дебетом — операції зі зменшення цієї заборгованості. Наприклад, у результаті нарахування ПДФО, ВЗ чи виплати сум поновленому працівникові. На прикладі 2 розглянемо порядок бухгалтерського обліку виплат при поновленні.

Витрати з нарахування зарплати і прирівняних виплат нараховують на субрахунок 8011 «Витрати на оплату праці» (якщо працівник залучений до виконання бюджетних програм) або на субрахунок 8111 «Витрати на оплату праці» (якщо працівник залучений до отримання доходів спецфонду, наприклад, надання платних послуг, виробництво продукції). Зазначимо, що працівник у періоді, за який платять серед-


Звіт з праці Відшкодування моральної шкоди відповідно до п.п. 3.13 Інструкції № 5 **не належить до фонду оплати праці**, тому в рядку 1020 форми № 1-ПВ (місячна) та розд. III, IV форми № 1-ПВ (квартальна) вона не відображається.

Відповідно до п. 8.5 Інструкції № 404¹⁰ компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів установи, що виплачується за рішенням суду, потрапляє до **рядка 9020** форми № 1-ПВ (квартальна).

ній заробіток, не надавав жодних послуг/робіт установі, тож, дійсно, це видається необмінною операцією. Але з огляду на те, що цю виплату прирівнюють до зарплати, платять з фонду оплати праці, то, вважаємо, доречно буде віднести витрати на субрахунок 8011/8111.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Навіть якщо період вимушеного прогулу поширюється на минулий бюджетний період, установа може заплатити середній заробіток за рахунок кошторису на поточний рік. Річ у тім, що зобов'язання з виплати середнього заробітку з'явилось тільки в поточному періоді. Ці витрати не можна було передбачити і заплатити минулого року — до рішення суду.

Витрати на сплату працівнику моральної шкоди пропонуємо обліковувати на субрахунок 8511 «Витрати за необмінними операціями». Тут не спостерігаємо жодних прив'язок до обмінних операцій, тому визнавати такі витрати слід на субрахунок 8511.

 **Приклад 2.** Поновленому працівникові (працює на 0,5 ставки) у квітні 2023 року нараховано:

- середній заробіток за період вимушеного прогулу — 58492,42 грн;
- відшкодування моральної шкоди — 1000,00 грн;
- зарплату за 12 р. дн. квітня — 3495,65 грн.

За результатами розподілу середньої зарплати по місяцях, за які вона відшкодовується, виявилось, що проводити донарахування до ЄСВ не потрібно. Права на ПСП працівник не має. Розрахунок провадився із загального фонду.

Облік витрат під час поновлення наведено в табл. 2 на с. 16.

Таблиця 2. Облік виплат під час поновлення

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
1. Нараховано зарплату за березень (58492,42 + 3495,45)	8011, 8111	6511	5	Розрахунково-платіжна відомість	61987,87
2. Нараховано відшкодування за нанесену моральну шкоду	8511	6415	17	Розрахунково-платіжна або інша окрема відомість	1000,00
3. Утримано ПДФО із зарплати (61987,87 × 18%)	6511	6311	5	Розрахунково-платіжна відомість	11157,82
4. Утримано ПДФО з відшкодування за нанесену моральну шкоду (1000,00 × 18%)	6415	6311	17	Розрахунково-платіжна або інша окрема відомість	180,00
5. Утримано ВЗ із зарплати (61987,87 × 1,5%)	6511	6311	5	Розрахунково-платіжна відомість	929,82
6. Утримано ВЗ з відшкодування за нанесену моральну шкоду (1000,00 × 1,5%)	6415	6311	17	Розрахунково-платіжна або інша окрема відомість	15,00
7. Нараховано ЄСВ (58492,42 + 3495,65) × 22%	8012, 8112	6313	5	Розрахунково-платіжна відомість	13637,33
8. Отримано асигнування (61987,87 + 1000,00 + 13637,33)	2313	7011	2	Виписка з рахунку	76625,20
9. Перераховано ЄСВ	6313	2313	2	Платіжна інструкція	13637,33
10. Перераховано до бюджету ПДФО (11157,82 + 180,00)	6311	2313	2	Платіжна інструкція	11337,82
11. Перераховано до бюджету ВЗ (929,82 + 15,00)	6311	2313	2	Платіжна інструкція	944,82
12. Виплачено працівнику зарплату (61987,87 – 11157,82 – 929,82)	6511	2313	2	Платіжна інструкція	39687,23
13. Виплачено працівнику відшкодування за моральну шкоду (1000,00 – 180,00 – 15,00)	6415	2313	2	Платіжна інструкція	805,00

СУДОВИЙ ЗБІР ТА ВИТРАТИ НА ПРАВНИЧУ ДОПОМОГУ

Судовий збір Якщо суд ухвалив рішення про відшкодування роботодавцем працівникові витрат у вигляді судового збору, то виходить, що така фізособа отримує **дохід**.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Сума компенсації судового збору фізособі вважається її доходом у вигляді **додаткового блага**. При цьому податковим агентом є установа, яка виплачує відшкодування судового збору на користь фізособи. Тому установа зобов'язана **утримати** із суми судового збору ПДФО на підставі *п.п. «г» п.п. 164.2.17 ПКУ* та ВЗ на підставі *п.п. 1.2 п. 16¹ підрозд. 10 розд. XX ПКУ*. Це підтверджує ДПС в ІПК від 11.01.2023 р. № 27/ІПК/99-00-24-03-03-06 (див. с. 18).

Але зазначений дохід **не є базою для нарахування ЄСВ**. Дохід у вигляді відшкодування судового збору необхідно відобразити в до-

датку 4ДФ за той звітний місяць, у якому його нараховано (виплачено) фізичній особі. У розділі I додатка 4ДФ такий дохід відображається з ознакою доходу «126».

ДО ВІДОМА. Обліковувати таку виплату пропонуємо аналогічно обліку відшкодування за моральну шкоду. Кредиторську заборгованість з відшкодування судових витрат відображати на субрахунку **6415** «Розрахунки з іншими кредиторами». А витрати — на субрахунку 8511 «Витрати за необмінними операціями». Докладно про бухгалтерський облік судових витрат ми також писали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 45/2017, с. 23.

Правничка допомога ДПС у листі від 02.11.2020 р. № 1008/2/99-00-04-05-03-02 (див. с. 20) та ІПК від 11.01.2023 р. № 27/ІПК/99-00-24-03-03-06 (див. с. 18) зазначає, що від-

шкодування витрат на професійну правничу допомогу вважається доходом у вигляді **додаткового блага**. Тож такий дохід оподатковується аналогічно оподаткуванню відшкодованого судового збору (див. вище) — утримуємо ПДФО та ВЗ. У розділі I додатка 4ДФ за той

звітний місяць, у якому його нараховано (виплачено) фізичній особі, такий дохід відображається з ознакою доходу «126». Бухоблік відшкодування витрат на професійну правничу допомогу аналогічний бухобліку судових витрат (див. вище).

БЕЗСПІРНЕ СПИСАННЯ З РАХУНКУ РОБОТОДАВЦЯ

Інколи поновлені працівники несуть рішення суду не роботодавцю, а безпосередньо органам Державної казначейської служби (далі — Казначейство). Також Казначейство починає безспірне стягнення, якщо роботодавець не виконав судові рішення. У такому разі *Порядок № 845*¹² покладає обов'язки з виконання рішень про стягнення коштів, визначених у судових рішеннях, на Казначейство, в якому відкриті реєстраційні рахунки роботодавця неправомірно звільненого працівника. Так, п. 25 *Порядку № 845* визначає, що безспірне списання коштів з рахунку боржника виконується в першочерговому порядку.

Оподаткування Розглянемо порядок оподаткування таких сум.

1. ПДФО та ВЗ. Якби установа виплатила середній заробіток та судовий збір (інші виплати) самостійно, то з доходу, нарахованого фізособі, було б утримано ПДФО та ВЗ. Однак Казначейство нерідко стягує повну суму боргу перед працівником без вирахування податків. І, звісно ж, Казначейство не перераховує податки. Тоді установа має нарахувати в своєму обліку дохід поновленого працівника в сумі, що включатиме списану на користь працівника суму середнього заробітку, яка в даному випадку є чистим доходом, + ПДФО і ВЗ. Тому для визначення нарахованої суми доходу, яка буде базою оподаткування для ПДФО і ВЗ, треба застосувати **коефіцієнт**, визначений за мате-

матичними правилами: $100\% : (100\% - 18\% - 1,5\%) = 1,242236$ (див. також газету «Зарплата та кадрова справа», № 21/2020, с. 27). У графах 3а та 3 додатка 4ДФ сума виплат (залежно від ознаки доходу) відображається з урахуванням коефіцієнта.

2. ЄСВ. Податківці в *ІПК від 15.02.2023 р. № 284/ІПК/99-00-24-03-03-05* (див с. 19) наголошують, що ЄСВ на середній заробіток за час вимушеного прогулу **потрібно нарахувати** і в разі безспірного списання з рахунку роботодавця, **незалежно від того, чи виплачені такі суми фактично після їх нарахування до сплати**. Зауважте, що до бази нарахування ЄСВ сума середньої зарплати за час вимушеного прогулу потрапить з урахуванням коефіцієнта, який ви розрахували для бази оподаткування. Адже в бухобліку дохід буде нараховано саме **з урахуванням коефіцієнта**, а ЄСВ обчислюють на підставі бухгалтерських документів, які підтверджують нарахування виплат (ч. 2 ст. 9 *Закону про ЄСВ*). У **додатку 1** такі виплати відображаємо в загальному порядку, описаному на с. 12. Факт примусового стягнення на відображення в додатку 1 **не впливає**.

Бухоблік Установа відображає в обліку виконавчий документ за результатом безспірного списання за такими ж правилами бухобліку, як було описано вище (див. с. 16). Єдине, що дати виплати доходу будуть раніші, ніж дати нарахування і виплати податків, ЄСВ.

ЗАРПЛАТА ПІСЛЯ ПОНОВЛЕННЯ

Коли поновлений працівник повертається на роботу, то з дати фактичного повернення на роботу, яка має бути вказана в наказі (розпорядженні), він починає отримувати зарплату, передбачену штатним розписом для посади, на яку він поновився.

Якщо поновлений працівник не почав працювати наступного дня після судового засідання, то період між датою судового засідання та датою фактичного початку роботи потрібно вважати вимушеним прогулом (див. лист *Мінекономіки від 26.05.2021 р.*

№ 4712-03/29293-01 на с. 9) і, відповідно, не треба оплачувати.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Виплати під час поновлення (відшкодування середнього заробітку та моральна шкода) не беруть участі в порівнянні з МЗП. Однак відшкодований середній заробіток за час вимушеного прогулу потрібно враховувати під час визначення бази ЄСВ з ціллю порівняння з МЗП.

¹²
Порядок виконання рішень про стягнення коштів державного та місцевих бюджетів або боржників, затверджений постановою КМУ від 03.08.2011 р. № 845.

ДОКУМЕНТИ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

ДЕРЖАВНА КАЗНАЧЕЙСЬКА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Щодо визначення КЕКВ

Лист від 19.02.2021 р. № 16-06-06/3872

Державна казначейська служба України розглянула лист <...> та в межах компетенції повідомляє.

Пунктом 1.1 Інструкції щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 12.03.2012? 333 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 21.06.2012 р. № 754) <...> (далі — Інструкція), визначено, що економічна класифікація видатків бюджету призначена для чіткого розмежування видатків бюджетних установ та одержувачів бюджетних коштів за економічними характеристиками операцій, які здійснюються відповідно до функцій держави та місцевого самоврядування.

Економічна класифікація видатків бюджету забезпечує єдиний підхід до всіх учасників бюджетного процесу з точки зору виконання бюджету.

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Щодо оподаткування ПДФО та ВЗ окремих видів доходів

Індивідуальна податкова консультація від 11.01.2023 р. № 27/ІПК/99-00-24-03-03-06 (витяг)

Державна податкова служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі — Кодекс), розглянула звернення щодо оподаткування податком на доходи фізичних осіб та військовим збором окремих видів доходів платника податку і в межах компетенції повідомляє.

Платник податків, який за рішенням суду повинен сплатити на користь фізичних осіб моральну шкоду та витрати на правову допомогу, просить надати індивідуальну податкову консультацію стосовно утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб при виплаті зазначених доходів.

Статтею 129¹ Конституції України встановлено, що суд ухвалює рішення іменем України. Судове рішення є обов'язковим до виконання.

Правові засади справляння судового збору, платників, об'єкти та розміри ставок судового збору, порядок сплати, звільнення від сплати та повернення судового збору визначає Закон України від 8 липня 2011 року № 3674-VI «Про судовий збір», відповідно до ст. 1 якого судовий збір — це збір, що справляється на всій території України за подання заяв, скарг до суду, за видачу судами документів, а також у разі ухвалення окремих судових рішень, передбачених цим Законом. Судовий збір включається до складу судових витрат.

Крім того, згідно зі ст. 133 глави 8 «Судові витрати» Цивільного процесуального кодексу України судові витрати складаються із судового збору та витрат, пов'язаних з розглядом справи, до яких, зокрема, належать витрати на професійну правничу допомогу.

Підпунктом 2.1.1.1 пункту 2.1 Інструкції визначено, що заробітна плата за встановленими посадовими окладами (тарифними ставками) або розцінками всіх штатних працівників, у тому числі за трудовими договорами; надбавка за вислугу років; доплата за ранг, надбавки та доплати обов'язкового характеру (оплата роботи в нічний час, доплати за науковий ступінь, за знання та використання в роботі іноземної мови тощо) здійснюється за кодом економічної класифікації видатків 2111 «Заробітна плата».

Враховуючи зазначене, виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу та за час затримки виплати заробітної плати повинна здійснюватись за відповідним кодом.

*Перший заступник Голови
Володимир ДУДА*

Водночас ст. 67 Конституції України передбачено, зокрема, що кожен зобов'язаний сплачувати податки і збори в порядку і розмірах, встановлених законом.

Оподаткування доходів фізичних осіб регулюється розділом IV Кодексу, відповідно до п. 162.1 ст. 162 якого платником податку є, зокрема, фізична особа — резидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні, податковий агент.

Об'єктом оподаткування фізичної особи — резидента є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід (п.п. 163.1.1 п. 163.1 ст. 163 Кодексу).

Статтею 165 Кодексу встановлено вичерпний перелік доходів, які не включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку.

Водночас п. 164.2 ст. 164 Кодексу визначено перелік доходів, що включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку, зокрема:

дохід у вигляді відшкодування матеріальної або немайнової (моральної) шкоди, крім сум, що за рішенням суду спрямовуються на відшкодування збитків, завданих платнику податку внаслідок заподіяння йому матеріальної шкоди, а також шкоди життю та здоров'ю, а також відшкодувань моральної шкоди в розмірі, визначеному рішенням суду, але не вище чотирикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року, або в розмірі, визначеному законом (п.п. «а» п.п. 164.2.14 п. 164.2 ст. 164 Кодексу);

дохід, отриманий платником податку як додаткове благо (крім випадків, передбачених ст. 165 Кодексу) у вигляді суми грошового відшкодування будь-яких витрат або втрат

платника податку, крім тих, що обов'язково відшкодовуються згідно із законом за рахунок бюджету або звільняються від оподаткування згідно з розділом IV Кодексу (п.п. «г» п.п. 164.2.17 п. 164.2 ст. 164 Кодексу).

Нарахування, утримання та сплата (перерахування) податку на доходи фізичних осіб та військового збору до бюджету здійснюється у порядку, встановленому ст. 168 Кодексу.

Податковий агент, поняття якого наведено у п.п. 14.1.180 п. 14.1 ст. 14 Кодексу, що нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов'язаний утримувати податок на доходи фізичних осіб та військовий збір із суми такого доходу за його рахунок використовуючи ставку податку 18 відс., визначену в ст. 167 Кодексу (п.п. 168.1.1 п. 168.1 ст. 168 Кодексу).

Податковий агент прирівнюється до платників податку і має права та виконує обов'язки, встановлені Кодексом для платників податків (п. 18.2 ст. 18 Кодексу).

Враховуючи викладене, у разі якщо виплата моральної шкоди за рішенням суду здійснюється в розмірі, що перевищує чотирикратний розмір мінімальної заробітної

плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року, то сума такого перевищення оподатковується податком на доходи фізичних осіб на загальних підставах. Крім того, сума відшкодованих фізичній особі судових витрат (витрати на правову допомогу) включається до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку як додаткове благо з відповідним оподаткуванням.

При цьому юридична особа є податковим агентом щодо нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб і військового збору із зазначених доходів, нарахованих на підставі рішення суду.

Крім цього, така юридична особа, як податковий агент, прирівнюється до платників податку і має права та виконує обов'язки, встановлені Кодексом для платників податків.

<...>

Згідно з п. 52.2 ст. 52 Кодексу індивідуальна податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію.

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Щодо сплати ЄСВ із середнього заробітку за час вимушеного прогулу

Індивідуальна податкова консультація від 15.02.2023 р. № 284/ІПК/99-00-24-03-03-05 (витяг)

Державна податкова служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі — Кодекс), розглянула звернення щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі — єдиний внесок) із середнього заробітку за час вимушеного прогулу і в межах компетенції повідомляє, що відповідь надається з урахуванням фактичних обставин та у відповідності до норм чинного законодавства, які діяли у 2021 році.

Платник податків, з якого за рішенням суду стягнуто на користь фізичної особи середній заробіток за час вимушеного прогулу, просить надати індивідуальну податкову консультацію з питання, чи потрібно проводити сплату єдиного внеску до Пенсійного фонду України із середнього заробітку за час вимушеного прогулу працівника, який безспірно списаний з бюджетної програми на виконання судового рішення.

Пунктом 1 частини першої ст. 4 Закону України від 8 липня 2010 року № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон № 2464) встановлено, що платниками єдиного внеску є роботодавці, зокрема, підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами, у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юри-

дичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами.

Згідно з п. 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464 єдиний внесок нараховується, зокрема, для платників, зазначених у п. 1 (крім абзацу сьомого) частини першої ст. 4 Закону № 2464, — на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» (далі — Закон № 108), та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

Частиною другою ст. 9 Закону № 2464 визначено, що обчислення єдиного внеску здійснюється на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких провадиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) виплат (доходу), на які відповідно до Закону № 2464 нараховується єдиний внесок.

Відповідно до абзацу другого частини другої ст. 7 Закону № 2464 для осіб, яким згідно з рішенням суду нараховано середню заробітну плату за вимушений прогул, єдиний внесок нараховується на суму, що визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу) на кількість місяців, за які вона нарахована.

Згідно з частиною третьою ст. 7 Закону № 2464 нарахування єдиного внеску здійснюється в межах максимальної

величини бази нарахування єдиного внеску, встановленої Законом № 2464.

Отже, нарахована сума середньої заробітної плати за вимушений прогул згідно з рішенням суду є базою нарахування єдиного внеску, який нараховується у порядку, визначеному абзацом другим частини другої ст. 7 Закону № 2464.

При цьому обчислення єдиного внеску за минулі періоди, крім випадків сплати єдиного внеску згідно з частиною п'ятою ст. 10 Закону № 2464, здійснюється виходячи з розміру єдиного внеску, що діяв на день нарахування (обчислення, визначення) заробітної плати (доходу), на яку відповідно до Закону № 2464 нараховується єдиний внесок (частина четверта ст. 9 Закону № 2464).

Крім того, єдиний внесок нараховується на суми, зазначені, зокрема в частині другій ст. 7 Закону № 2464, не зменшені на суму відрахувань податків, інших обов'язкових

платежів, що відповідно до закону сплачуються із зазначених сум, та на суми утримань, що здійснюються відповідно до закону або за договорами позики, придбання товарів та виплат на інші цілі за дорученням отримувача (частина четверта ст. 7 Закону № 2464).

Відповідно до частини п'ятої ст. 7 Закону № 2464 єдиний внесок нараховується на суми, зазначені в частинах першій і другій ст. 7 Закону № 2464, незалежно від джерел їх фінансування, форми, порядку, місця виплати та використання, а також від того, чи виплачені такі суми фактично після їх нарахування до сплати.

<...>

Згідно з п. 52.2 ст. 52 Кодексу індивідуальна податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію.

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Щодо оподаткування ПДФО і ВЗ доходу у вигляді суми відшкодування витрат, понесених платником податків на правничу допомогу адвоката та нарахування ЄСВ

Лист від 02.11.2020 р. № 1008/2/99-00-04-05-03-02

Державна податкова служба України <...> розглянула <...> звернення <...> щодо оподаткування податком на доходи фізичних осіб і військовим збором доходу у вигляді суми відшкодування витрат, понесених платником податків на правничу допомогу адвоката та нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі — єдиний внесок) на такий дохід, і відображення його у податковому розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку (ф. № 1ДФ), та в межах компетенції повідомляє.

Статтею 1291 Конституції України встановлено, що суд ухвалює рішення іменем України. Судове рішення є обов'язковим до виконання.

Згідно зі ст. 133 глави 8 Цивільного процесуального кодексу України судові витрати складаються із судового збору та витрат, пов'язаних з розглядом справи.

До витрат, пов'язаних з розглядом справи, належать витрати, зокрема, на професійну правничу допомогу.

Оподаткування доходів фізичних осіб регламентується розділом IV Податкового кодексу України (далі — Кодекс), відповідно до п. 162.1 ст. 162 якого платником податку на доходи фізичних осіб є, зокрема фізична особа — резидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні, та податковий агент.

Відповідно до п.п. 163.1.1 п. 163.1 ст. 163 Кодексу об'єктом оподаткування резидента є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід.

Статтею 165 Кодексу встановлено перелік доходів, які не включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку.

Крім того, звільняються від оподаткування військовим збором доходи, що згідно з розділом IV Кодексу не включа-

ються до загального оподаткованого доходу фізичних осіб (п.п. 1.7 п. 161 підрозділу 10 розділу XX Кодексу).

Водночас п. 164.2 ст. 164 Кодексу визначено перелік доходів, які включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку, зокрема дохід, отриманий таким платником як додаткове благо у вигляді суми грошового відшкодування будь-яких витрат або втрат платника податку, крім тих, що обов'язково відшкодовуються згідно із законом за рахунок бюджету або звільняються від оподаткування згідно з розділом IV Кодексу (п.п. «г» п.п. 164.2.17 п. 164.2 ст. 164 Кодексу).

Відповідно до п. 167.1 ст. 167 Кодексу ставка податку становить 18 відс. бази оподаткування щодо доходів, нарахованих (виплачених, наданих) платнику податків (крім випадків, визначених у пунктах 167.2–167.5 цієї статті).

Також вказані доходи є об'єктом оподаткування військовим збором (п.п. 1.2 п. 161 підрозділу 10 розділу XX Кодексу).

Ставка військового збору становить 1,5 відс. об'єкта оподаткування, визначеного п.п. 1.2 п. 161 підрозділу 10 розділу XX Кодексу (п.п. 1.3 п. 16 підрозділу 10 розділу XX Кодексу).

Нарахування, утримання та сплата (перерахування) податку на доходи фізичних осіб та військового збору до бюджету здійснюються в порядку, встановленому ст. 168 Кодексу.

Так, згідно із п.п. 168.1.1 п. 168.1 ст. 168 Кодексу податковий агент, поняття якого визначено п.п. 14.1.180 п. 14.1 ст. 14 Кодексу, що нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов'язаний утримувати податок і військовий збір із суми такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену ст. 167 Кодексу, і ставку військового збору, встановлену п.п. 1.3 п. 161 підрозділу 10 розділу XX Кодексу.

Правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску, умови та порядок нарахування і сплати та повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку, визначено Законом України від 8 липня 2010 року № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон № 2464).

Відповідно до п. 1 частини першої ст. 4 Закону 2464 платниками єдиного внеску є роботодавці, зокрема, підприємства, установи, організації, інші юридичні особи, які використовують найману працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами.

Базою нарахування єдиного внеску для роботодавців є сума нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці», та сума винагороди фізич-

ним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами (п. 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464).

Враховуючи викладене, дохід у вигляді відшкодування судових витрат (витрат на професійну правничу допомогу) включається до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку як додаткове благо та оподатковується податком на доходи фізичних осіб і військовим збором на загальних підставах. При цьому зазначений дохід не є базою нарахування єдиного внеску.

Порядок заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку (форма № 1-ДФ) затверджено наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 р. № 4 <...> (далі — Порядок).

Згідно з Довідником ознак доходів, наведених у додатку до Порядку, дохід, отриманий платником податку як додаткове благо, відображається податковим агентом у податковому розрахунку ф. № 1ДФ під ознакою доходу «126».

Заступник Голови Євген ОЛЕЙНИКОВ

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Щодо оподаткування компенсації моральної шкоди та витрат на надання правничої допомоги

Індивідуальна податкова консультація від 15.11.2019 р. № 1339/Т/26-15-33-18-12-ІПК

Головне управління ДПС у м. Києві в порядку ст. 52 Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI із змінами і доповненнями (далі — ПКУ), розглянуло звернення про надання індивідуальної податкової консультації щодо застосування окремих норм податкового законодавства та в межах компетенції повідомляє.

Оподаткування доходів фізичних осіб регулюється розділом IV ПКУ, відповідно до п. 162.1 ст. 162 якого платником податку є, зокрема, фізична особа — резидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні та податковий агент.

Згідно з пп. 163.1.1 п. 163.1 ст. 163 ПКУ об'єктом оподаткування фізичної особи — резидента є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід.

Статтею 165 ПКУ встановлено вичерпний перелік доходів, які не включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку.

Відповідно до пп. 1.7 п. 161 підрозділу 10 розділу XX ПКУ звільняються від оподаткування військовим збором доходи, що згідно з розділом IV ПКУ не включаються до загального оподаткованого доходу фізичної особи (не підлягають оподаткуванню, оподатковуються за нульовою ставкою), крім доходів, зазначених у підпунктах 165.1.2, 165.1.18, 165.1.52 п. 165.1 ст. 165 ПКУ.

Разом з тим п. 164.2 ст. 164 Кодексу визначено, що до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку включаються:

дохід у вигляді заробітної плати, нарахованої (виплаченої) платнику податку відповідно до умов трудового договору (контракту) (пп. 164.2.1 п. 164.2 ст. 164 ПКУ);

дохід у вигляді відшкодування матеріальної або немайнової (моральної) шкоди, крім випадків визначених цим підпунктом (пп. 164.2.14 п. 164.2 ст. 164 ПКУ);

дохід, отриманий платником податку як додаткове благо у вигляді суми грошового відшкодування будь-яких витрат або втрат платника податку, крім тих, що обов'язково відшкодовуються згідно із законом за рахунок бюджету або звільняються від оподаткування згідно з розділом IV ПКУ (пп. «г» пп. 164.2.17 п. 164.2 ст. 164 ПКУ).

Відповідно до п. 167.1 ст. 167 ПКУ ставка податку становить 18 відс. бази оподаткування щодо доходів, нарахованих (виплачених, наданих) платнику (крім випадків, визначених у пунктах 167.2–167.5 цієї статті).

Крім того, доходи, визначені ст. 163 ПКУ, є об'єктом оподаткування військовим збором (пп. 1.2 п. 161 підрозділу 10 розділу XXIЖУ).

Ставка військового збору становить 1,5 відс. об'єкта оподаткування, визначеного пп. 1.2 п. 161 підрозділу 10 розділу XX ПКУ (пп. 1.3 п. 161 підрозділу 10 розділу XX ПКУ).

Нарахування, утримання та сплата (перерахування) податку на доходи фізичних осіб та військового збору до бюджету здійснюються у порядку, встановленому ст. 168 ІЖУ.

Так, згідно із пп. 168.1.1 п. 168.1 ст. 168 ПКУ податковий агент, поняття якого визначено пп. 14.1.180 п. 14.1 ст. 14 ПКУ,

що нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов'язаний утримувати податок і військовий збір із суми такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену ст. 167 Кодексу, і ставку військового збору, встановлену п.п. 1.3 п. 161 підрозділу 10 розділу XX Кодексу.

Отже, доходи платника податку — фізичної особи у вигляді суми грошового відшкодування витрат такого платника, крім тих, що обов'язково відшкодовуються згідно із законом за рахунок бюджету, суми середньої заробітної плати, виплаченої на підставі рішення суду за час вимушеного прогулу та доходу у вигляді відшкодування матеріальної або немайнової (моральної) шкоди відповідно до пп. 164.2.14 п. 164.2 ст. 164 ПКУ, крім випадків, визначених цим підпунктом, включаються роботодавцем як податковим агентом до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника та оподатковуються на загальних підставах.

Законом України від 8 липня 2010 року № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон № 2464) визначаються, зокрема, принципи збору та ведення обліку єдиного внеску, платники єдиного внеску, порядок нарахування, обчислення та сплати єдиного внеску (частина 2 ст. 2 Закону № 2464).

Базою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі — єдиний внесок) для роботодавців є, зокрема, сума нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» (п. 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464).

Для осіб, які працюють у сільському господарстві, зайняті на сезонних роботах, виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами, творчих працівників (архітекторів, художників, артистів, музикантів, композиторів, критиків, мистецтвознавців, письменників, кінематографістів), та інших осіб, які отримують заробітну плату (дохід) за виконану роботу (надані послуги), строк виконання яких перевищує календарний місяць, єдиний внесок нараховується на суму, що визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу), виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована.

Зазначений порядок нарахування єдиного внеску по-

ширюється також на осіб, яким після звільнення з роботи нараховано заробітну плату (дохід) за відпрацьований час або згідно з рішенням суду — середню заробітну плату за вимушений прогул (частина друга ст. 7 Закону № 2464).

Відповідно до частини п'ятої ст. 8 Закону № 2464 єдиний внесок для роботодавців встановлюється у розмірі 22 відс. до визначеної ст. 7 Закону № 2464 бази нарахування єдиного внеску.

У разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску.

Обчислення єдиного внеску здійснюється на підставі бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких провадиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) виплат (доходу), на які відповідно до Закону № 2464 нараховується єдиний внесок (частина друга ст. 9 Закону № 2464).

Водночас перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 грудня 2010 року № 1170, згідно з п. 8 розділу I якого компенсація моральної шкоди працівникам, що виплачується за рішенням суду, не є базою нарахування єдиного внеску.

Отже, дохід у вигляді середньої заробітної плати, нарахованої на підставі рішення суду, за час вимушеного прогулу за періоди 2018–2019 роки є базою нарахування єдиного внеску, до якої застосовується ставка 22 відсотки. В той же час компенсація моральної шкоди працівникам та витрат на надання правничої допомоги, що виплачується за рішенням суду, не є базою нарахування єдиного внеску.

Додатково зазначаємо, що інформацію про реквізити бюджетних рахунків для сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) <...> можете дізнатися на офіційному вебпорталі Державної податкової служби України в рубриці «Бюджетні рахунки» (<https://tax.gov.ua/byudjetni-rahunki/>) та у рубриці Головна/Законодавство/Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (<https://tax.gov.ua/zakonodavstvo/ediniy-vnesok-na-zagalnoobov'yazkove-/>).

Слід зазначити, що відповідно до п. 52.2 ст. 52 ПКУ індивідуальна податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, кому надано таку консультацію.

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ

Щодо відображення у звіті з праці оплати працівнику за час вимушеного прогулу, що нарахована за рішенням суду в розмірі середнього заробітку при поновленні працівника на роботі

Лист від 01.03.2023 р. № 05.6-16/50-23

На запит, що надійшов до Держстату <...>, у межах повноважень повідомляємо.

Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату від 13.01.2004 р. № 5 <...> (далі —

Інструкція), містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень (пункт 1.1).

Відповідно до пункту 2.2.12 Інструкції оплата працівнику за час вимушеного прогулу, що нарахована за рішенням суду в розмірі середнього заробітку при поновленні працівника на роботі згідно зі статтею 235 Кодексу законів про працю України, у формах державних статистичних спостережень із праці включається до фонду оплати праці штатних працівників у частині додаткової заробітної плати як оплата за невідпрацьований час і відображається так:

- у формі № 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці» у рядках 1020 «Фонд оплати праці усіх працівників» та 1070 «Фонд оплати штатних працівників»;


- у формі № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці» у рядках 5010 «Фонд оплати штатних працівників, усього», 5030 «Фонд додаткової заробітної плати» та 5090 «Оплата за невідпрацьований робочий час (із рядка 5030, 5060)».

Якщо працівник одночасно з поновленням на посаді звільняється за власним бажанням, то зазначені суми відображаються тільки в рядку 1020 «Фонд оплати праці усіх працівників» форми № 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці».

Згідно з пунктом 1.6.2 Інструкції зазначені нарахування в повному обсязі відображаються у фонді оплати праці того місяця, в якому вони були здійснені.

Голова Ігор ВЕРНЕР

Б

 Центр зайнятості



ХТО МАЄ ПОВЕРТАТИ КОШТИ, ВИПЛАЧЕНІ ЦЕНТРОМ ЗАЙНЯТОСТІ ДО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ?

Людмила Балла, Любов Крута,
експерти газети «Бухгалтерія: бюджет»



Чи зобов'язаний роботодавець повідомляти терорган центру зайнятості про факт поновлення працівника на роботі, адже про те, що працівник зареєстрований як безробітний, роботодавець може не знати? За який період та на підставі чого роботодавець повинен компенсувати матеріальне забезпечення, отримане поновленням працівником від центру зайнятості?

1

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III.

2

Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI.

Відразу зазначимо, що відповідно до ч. 4 ст. 35 Закону № 1533 **1** з роботодавця поновленого працівника в разі поновлення його на роботі за рішенням суду **утримуються**:

- сума виплаченого матзабезпечення;
- **та** вартість наданих соціальних послуг безробітному.

Із роботодавця утримуються кошти, виплачені особі включно до дня, що передує дню поновлення працівника на роботі (див. лист ДЦЗ від 18.11.2020 р. № 33/10/5893-20 на с. 25). Як все це реалізувати — відповідь далі.

Про що йдеться? Поновлюється працівник на роботі **з дати звільнення**, яка згідно з рішенням суду визнається недійсною (див. матеріали на с. 3 та на с. 11 цього номера).

Однак така особа після звільнення та до прийняття судом рішення про поновлення могла **зареєструватися** в центрі зайнятості (ЦЗ) як безробітна та отримувати відповідне матеріальне забезпечення. Якщо факт звільнення

скасовано у зв'язку з поновленням працівника на роботі, то виходить, що період після звільнення, яке суд визнав незаконним, працівник перебував на вимушеному прогулі у зв'язку з незаконним звільненням. За такий період роботодавець виплачує середній заробіток.

З одного боку, за період після звільнення до дати рішення суду про поновлення особа отримує дохід. У такому разі вона вже не підпадає під статус безробітної, визначений в ч. 1 ст. 43 Закону № 5067 **2**, де сказано, що безробітною є особа, яка не має зарплати або інших передбачених законом доходів.

З іншого боку, факт звільнення скасований судом, тобто заднім числом у поновленої особи з'являється робоче місце. Тому справді виходить, що за такий період ЦЗ виплатив особі кошти, які вона не мала б отримати.

Що потрібно знати роботодавцю?

Роботодавець не зобов'язаний інформувати терорган ЦЗ про поновлення працівника. Цей

обов'язок залишається за поновленням працівником. Зауважимо, що відповідно до *п.п. 2 ч. 1 ст. 45 Закону № 5067* однією з обставин припинення реєстрації безробітного є поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили. Своєю чергою **зареєстрований безробітний повинен згідно із п.п. 4 ч. 2 ст. 44 Закону № 5067 інформувати** кар'єрного радника, який надає йому соціальної послуги, протягом 3 робочих днів про обставини припинення реєстрації. Про це нагадує і ДЦЗ у *листі від 18.11.2020 р. № 33/10/5893-20* (див. с. 25). Виплата допомоги по безробіттю **припиняється** в разі поновлення безробітного на роботі за рішенням суду (*п.п. 2 ч. 1 ст. 31 Закону № 1533 та абз. 10 п.п. 1 н. 30 Порядку № 792*³).



ВАЖЛИВО! Роботодавцю потрібно **дочекатися** відповідного звернення від ЦЗ і тільки потім перераховувати ЦЗ боргові зобов'язання.

ЦЗ, дізнавшись про поновлення на роботі безробітного, на підставі *ч. 1 ст. 34, ч. 4 ст. 35 Закону № 1533* надсилає до його роботодавця лист із вимогою виплатити боргові зобов'язання (суму виплаченого безробітному забезпечення та вартість наданих йому соціальних послуг). Якщо роботодавець не перерахує ці кошти добровільно, то ЦЗ звернеться до суду з відповідними вимогами (див., наприклад, *рішення Господарського суду Житомирської області від 04.02.2022 р. у справі № 906/1070/21*⁴ та *рішення Господарського суду у Кіровоградській області від 23.03.2021 р. у справі № 912/26/21*⁵).



ДО ВІДОМА. Якщо **безробітний вчасно не повідомить** ЦЗ про поновлення на роботі, то сума виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг безробітному внаслідок умисного невиконання ним своїх обов'язків (не інформування про поновлення) **стягується** з цієї особи. Але стягненню підлягає лише допомога по безробіттю, виплачена після поновлення. Кошти до поновлення все одно повертає роботодавець (див., наприклад, *постанову Київського апеляційного господарського суду від 26.09.2017 р. у справі № 910/5464/17*⁶).

Як повертати кошти? Відповідно до *п.п. 15 п. 2.6 Інструкції № 333*⁷ відшкодування роботодавцем суми виплаченого забез-

печення та вартості наданих соціальних послуг безробітному в разі поновлення його на роботі за рішенням суду здійснюється за **КЕКВ 2800 «Інші поточні видатки»**.

Причому неважливо, як роботодавець сплатив таке відшкодування центру зайнятості — добровільно чи за судовим рішенням (за позовом ЦЗ).

Бухоблік Спеціального рахунку для обліку зобов'язань перед ЦЗ немає. Тому пропонуємо відобразити їх на **субрахунку 6415 «Розрахунки з іншими кредиторами»**.

В обмін на перерахування коштів установа не отримує жодних активів, робіт чи послуг ні від працівника, ні від центру зайнятості. За своїй суттю таке відшкодування є санкцією до установи за неправомірне звільнення і завдання додаткових збитків державі у вигляді витрат на підтримку щойно спеченого безробітного. На наш погляд, такі витрати установи є необмінними і підлягають обліку на **субрахунку 8511 «Витрати за необмінними операціями»**.

Підставою для проведення такого відшкодування на користь ЦЗ може бути судове рішення (якщо ЦЗ позивався в суді на роботодавця) або лист/звернення/повідомлення від ЦЗ, яким він інформуватиме про необхідність відшкодування, про суму відшкодування та банківські реквізити для перерахунку. Запис Дт 8511 — Кт 6511 може бути проведений на підставі бухгалтерської довідки, складеної за судовим рішенням чи листом, і відображений у меморіальному ордері 17.

За фактом платежу відповідна платіжна інструкція буде проведена записом Дт 6415 — Кт 2313 у меморіальному ордері № 2 або 3 — залежно від джерела фінансування.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Якщо період вимушеного прогулу припадав на минулий рік, витрати на сплату відшкодування **все одно є видатками поточного періоду**, в якому роботодавець отримав повідомлення про необхідність сплати. Коригування минулих періодів не відбувається. Погашення витрат минулих періодів за рахунок кошторису поточного року тут також не відбувається. Адже подія, яка стала підставою для виникнення таких зобов'язань в установі (поновлення працівника, поінформування роботодавця про витрати ЦЗ), виникла тільки в поточному періоді.

3

Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою КМУ від 19.09.2018 р. № 792.

4

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/103054914>

5

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95743468>

6

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/69152178>

7

Інструкція щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затверджена наказом МФУ від 12.03.2012 р. № 333.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

Щодо надання інформації з питання відшкодування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в разі поновлення безробітного на роботі за рішенням суду

Лист від 18.11.2020 р. № 33/10/5893-20 (витяг)

Державний центр зайнятості розглянув <...> звернення <...> щодо надання інформації з питання відшкодування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у разі поновлення безробітного на роботі за рішенням суду та повідомляє.

<...>

Відповідно до статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та і законами України.

В той же час інформуємо, що правові, економічні та організаційні засади у сфері зайнятості населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття визначають закони України «Про зайнятість населення» (далі — Закон № 5067) та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (далі — Закон № 1533).

Права, обов'язки та відповідальність роботодавця у сфері соціального страхування на випадок безробіття визначені статтею 35 Закону № 1533. Зокрема, із роботодавця утримується сума виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг безробітному у разі поновлення його на роботі за рішенням суду.

Водночас, відповідно до статті 45 Закону № 5067 та абзацу 10 підпункту 1 пункту 30 Порядку реєстрації,

перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792, реєстрація безробітного припиняється у разі поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили (з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу (розпорядження) про поновлення зареєстрованого безробітного на роботі).

Згідно з частиною другою статті 44 Закону № 5067 зареєстровані безробітні зобов'язані інформувати центр зайнятості протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації, визначені у частині першій статті 45 цього Закону, зокрема, про поновлення їх на роботі.

З роботодавця утримуються кошти, виплачені особі у розмірі допомоги по безробіттю та вартості соціальних послуг, включно до дня, що передує дню поновлення працівника на роботі.

Також необхідно зазначити, що листи Державного центру зайнятості не є нормативно-правовими актами, не можуть встановлювати нові правові норми, а мають лише інформаційний, рекомендаційний, роз'яснювальний характер.

*Директор Департаменту реалізації
політики зайнятості
Любов БЕРШАДСЬКА*

Б

 Оплата праці

ЖИТТЯ ПІСЛЯ ПОНОВЛЕННЯ: ЯК ПЕРІОД ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ ВПЛИНЕ НА ОПЛАТНІ ГАРАНТІЇ

Людмила Балла,



PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

На с. 3 та с. 11 ми розглянули нюанси поновлення на посаді незаконно звільненого працівника. Якщо такий працівник залишиться на роботі, то в його робочому періоді буде час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним звільненням. Як такий період вплине на оплатні гарантії в майбутньому — відповідь далі.

ВПЛИВ НА ОБЧИСЛЕННЯ ВІДПУСКНИХ (КОМПЕНСАЦІЇ) ТА СТАЖУ ДЛЯ НАДАННЯ ВІДПУСТОК ТА ДОПОМОГИ НА ОЗДОРОВЛЕННЯ

Стаж для відпусток Оскільки факт звільнення анульовано, то працівник має право на всі ті відпустки, що і до незаконного звільнення. Однак стаж, який дає право на відпустки, «обнулиться» (див. табл. 1).


Таблиця 1. Відлік стажу, який дає право поновленому працівнику на відпустки


Вид відпустки	Відлік стажу
Щорічна основна	<p>По-перше, треба врахувати, що при незаконному звільненні працівнику повинні були виплатити компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки. Тобто за період по день незаконного звільнення працівник не має права на відпустку (замість неї він отримав компенсацію, яку при поновленні не утримують).</p> <p> ДО ВІДОМА. У постанові ВАСУ від 07.03.2017 р. у справі № 821/500/16 (https://reyestr.court.gov.ua/Review/65229427) суд зазначив, що за період з початку чергового робочого року по день незаконного звільнення працівник має право на щорічну основну відпустку, незважаючи на те, що була отримана компенсація при звільненні. Однак таке рішення суперечить думці Мінсоцполітики, висловленій у листі від 28.10.2016 р. № 1500/13/84-16. Тож все ж не радимо надавати щорічну основну відпустку, зароблену до звільнення. Для підтвердження нашої думки ми направили відповідний запит до Мінекономіки. Про роз'яснення відомства повідомимо на сторінках нашої газети.</p> <p>По-друге, безпосередньо період вимушеного прогулу (з дати, наступної за днем незаконного звільнення, по день винесення рішення судом) включається до стажу роботи, що надає право на щорічну відпустку. Підстава: п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки прим. 1, відповідно до якого час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), зараховується до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку (див. також лист Мінсоцполітики від 28.10.2016 р. № 1500/13/84-16).</p> <p> ВАЖЛИВО! Для працівника не змінюється дата початку робочого року. Оскільки точка відліку робочого року не змінюється, кількість днів відпустки визначається пропорційно з дати поновлення на роботі й до кінця його робочого року.</p> <p>По-третє, слід мати на увазі, що дата звільнення визнається судом недійсною. Тобто, по суті, вважається, що звільнення не було. Таким чином, працівник має право претендувати на щорічну основну відпустку одразу після поновлення на роботі. Інакше кажучи, правила надання щорічної відпустки для новачків, які встановлені ч. 5 ст. 10 Закону про відпустки, до поновленого працівника не застосовують</p>
Щорічна додаткова	<p>Період вимушеного прогулу не зараховується до стажу роботи, що надає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці. Річ у тім, що до стажу роботи для таких відпусток зараховується час фактичної роботи у відповідних умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників цього виробництва, цеху, професії або посади. А в період вимушеного прогулу працівник фактично не працював</p>
Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей	<p>Така відпустка надається раз на рік. При цьому не обов'язково відпрацювати хоча б один день у календарному році, за який вона надається. У разі її невикористання компенсується під час звільнення. Тому, якщо:</p> <ul style="list-style-type: none"> • звільнення та поновлення відбулося в межах одного календарного року — працівник матиме право на відпустку «на дітей» у наступному календарному році, бо в поточному році він отримав за неї компенсацію під час звільнення;

Примітка 1 Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.


Вид відпустки	Відлік стажу
	• звільнення та поновлення відбулося в різних роках — працівник має право на таку відпустку кожного року, на який припав вимушений прогул, окрім року, в якому його звільнили
«Бойова» відпустка	Така відпустка не компенсується під час звільнення (ч. 2 ст. 16 ² Закону про відпустки). Якщо звільнення та поновлення відбулося в межах одного календарного року і працівник не використав її до моменту незаконного звільнення, він може взяти таку відпустку після поновлення
«Чорно-бильська» відпустка	Така відпустка не компенсується під час звільнення. Якщо звільнення та поновлення відбулося в межах одного календарного року і працівник не використав її до моменту незаконного звільнення, він може взяти таку відпустку після поновлення
Додаткова відпустка «за стаж» посадовим особам ОМС та держслужбовцям	Період вимушеного прогулу зараховується до стажу роботи, що надає право на додаткову відпустку «за стаж». Відповідно до ч. 6 ст. 21 Закону про службу в ОМС (прим. 2) посадовим особам, які мають стаж служби в ОМС понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 к. дн. Згідно із ст. 22 Закону про службу в ОМС до стажу служби в ОМС зараховується період роботи на посадах, на які поширюється дія цього Закону, а також на посадах і в органах, час роботи в яких зараховується до стажу держслужби. Своєю чергою до стажу держслужби зараховується період, коли держслужбовець не працював з поважних причин, але залишався у трудових відносинах з державним органом (абз. 2 п. 4 Порядку № 229 (прим. 3)). Оскільки звільнення анульовано, то фактично працівник не переривав роботи на посаді, яка зараховується до стажу, що дає право на додаткову відпустку «за стаж»
Примітка 2	Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. № 2493-III.
Примітка 3	Порядок обчислення стажу державної служби, затверджений постановою КМУ від 25.03.2016 р. № 229.


Допомога на оздоровлення Певним категоріям працівників при наданні щорічної основної відпустки передбачена матеріальна допомога на оздоровлення. Чи можна виплатити таку допомогу в разі, якщо поновлений працівник збереться в щорічну основну відпустку? Так, **можна**, якщо в цьому році працівник не отримував таку допомогу. Адже умовою для надання матдопомоги на оздоровлення є факт виходу в щорічну відпустку, і те, що йдеться про поновленого працівника, значення не має.

Середній заробіток У табл. 2 розглянемо, як оплата вимушеного прогулу вплине на розрахунок середнього заробітку згідно з Порядком № 100 .

 **ВАЖЛИВО!** Відшкодування **моральної шкоди** під час обчислення середнього заробітку **не бере участі в розрахунку**. Адже дана виплата є **разовою**. Відповідно до п.п. «б» абз. 1 п. 4 Порядку № 100 разові виплати до розрахунку середнього заробітку не входять.

Таблиця 2. Розрахунок середнього заробітку після поновлення

На що впливає	Пояснення
Розрахунок середньої зарплати для відпускних (компенсації за невикористану відпустку)	Згідно з абз. 4 п. 3 Порядку № 100 під час розрахунку середньої зарплати для оплати відпусток потрібно враховувати виплати за час, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток. Оскільки за час вимушеного прогулу в результаті незаконного звільнення працівникові нараховується саме середній заробіток, то він буде включатися до розрахунку відпускних (компенсації) .  ВАЖЛИВО! Під час розрахунку середньої зарплати оплата вимушеного прогулу розподіляється між місяцями, на які припадає вимушений прогул, пропорційно робочим дням за графіком роботи роботодавця (індивідуальним робочим графіком працівника, якщо він відрізняється від загального графіка) у такому періоді
Оплата днів курсів, відрядження (крім держслужбовців), днів донорства крові, військової служби (тощо)	Згідно з абз. 2 п. 4 Порядку № 100 під час обчислення середнього заробітку за останні 2 місяці до розрахунку не включаються виплати за період, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток. Тому середній заробіток за час вимушеного прогулу не бере участі в розрахунку виплат, які обчислюються, виходячи із середнього заробітку за останні 2 місяці (середній заробіток за період відрядження, оплата днів перебування на курсах підвищення кваліфікації тощо)
Виплата матдопомоги в розмірі середньомісячної зарплати	

 Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.2005 р. № 100.

ЛІКАРНЯНІ ТА ДЕКРЕТНІ

Таблиця 3. Вплив на обчислення допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю

На що впливає	Пояснення
Оплата днів хвороби та допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	Відповідно до п. 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266, для обчислення середньоденної зарплати для оплати лікарняних береться зарплата (дохід, грошове забезпечення), на яку нарахований ЄСВ : <ul style="list-style-type: none"> • відшкодування середнього заробітку за час вимушеного прогулу включається до обчислення лікарняних за місяці розрахункового періоду згідно з їх відображенням в додатку 1 Податкового розрахунку на загальних підставах; • відшкодування моральної шкоди до розрахунку не потрапить, бо ЄСВ на цю виплату не нараховується
Страховий стаж для розрахунку лікарняних та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами	Період входить до страхового стажу , бо ЄСВ буде сплачено за такий місяць (ст. 21 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV)

ВПЛИВ НА ІНШІ ВИПЛАТИ ТА ГАРАНТІЇ

Таблиця 4. Вплив на винагороду педагогам та тренерам-викладачам

На що впливає	Пояснення
Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків (далі — винагорода) педагогічним працівникам та тренерам-викладачам	Порядком № 898 ^{прим. 1} не встановлено обмежень щодо виплати винагороди поновленим педагогам. Отже, це питання потрібно врегулювати в Положенні про виплату винагороди (далі — Положення). Проте варто пам'ятати, що винагороду виплачують за конкретні досягнення . Тому, якщо йдеться про поновленого педагога, то логічно, що за час вимушеного прогулу він не мав жодних досягнень. Якщо ж до моменту виплати винагороди поновлений педагог встиг сумлінно попрацювати, то знову ж таки зазирніть у Положення: якщо там жодного застереження немає, то йому може бути виплачена винагорода. Але, знову ж таки, у Положенні може бути прописано окремий порядок визначення розміру такої винагороди. Те ж саме стосується виплати щорічної винагороди тренерам-викладачам
^{Примітка 1} Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затверджений постановою КМУ від 05.06.2000 р. № 898.	

Таблиця 5. Вплив на присвоєння чергового рангу

Кому присвоюється ранг	Пояснення
Державні службовці	В абз. 2 п. 9 Порядку № 306 ^{прим. 1} наведено періоди, які не зараховуються до стажу роботи для присвоєння чергового рангу. Періоду вимушеного прогулу там немає. Отже, цей період зараховується до строку для присвоєння чергового рангу держслужбовця
^{Примітка 1} Порядок присвоєння рангів державних службовців, затверджений постановою КМУ від 20.04.2016 р. № 306.	
Посадові особи ОМС	Відповідно до ч. 7 ст. 15 Закону про службу в ОМС черговий ранг присвоюється за умови, якщо посадова особа успішно відпрацювала на займаній посаді не менш як 2 роки. Хоча відбулося поновлення, але в період вимушеного прогулу посадова особа не працювала, тобто цей період не зараховується до стажу роботи для присвоєння чергового рангу посадовій особі місцевого самоврядування. У такому разі стаж роботи для присвоєння чергового рангу посадовій обчислюється з урахуванням сумарного періоду роботи до початку та після завершення вимушеного прогулу

Таблиця 6. Вплив поновлення на стаж для надбавок (доплат) за вислугу років

Надбавка (доплата)	Згідно з чим обчислюється стаж	Вимушений прогул: чи зараховується до стажу
За вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам	<i>Порядок, затверджений постановою КМУ від 31.01.2001 р. № 78</i>	Мінсоцполітики в листі від 30.11.2011 р. № 1079/13/84-11 зазначає, що під час поновлення працівника на роботі час вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням, зараховується до стажу , необхідного для виплати надбавки за вислугу років
За вислугу років службовцям ОМС	<i>Положення, затверджене постановою КМУ від 20.12.1993 р. № 1049</i>	У цих документах зазначено, що до стажу включають період роботи на відповідних посадах . Оскільки звільнення скасовано, то виходить, що працівник не переривав період роботи на відповідній посаді, час перебування на якій зараховується до стажу, який дає право на встановлення надбавки (доплати) за вислугу років
За стаж наукової роботи	<i>Пункт 2 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 14.04.2004 р. № 494</i>	
За вислугу років посадовим особам ОМС	<i>Стаття 22 Закону про службу в ОМС</i>	
За стаж держслужби	<i>Пункт 4 Порядку № 229</i>	
За вислугу років працівникам закладів (організацій) фізичної культури і спорту	<i>Пункт 4 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 16.11.2016 р. № 820</i>	
За вислугу років працівникам установ природно-заповідного фонду України	<i>Абзац 6 п. 4 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 29.08.2018 р. № 686</i>	
За вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення	<i>Абзац 7 п. 4 Порядку, затвердженого наказом Мінсоцполітики від 15.06.2011 р. № 239</i>	
За вислугу років фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною освітою всіх спеціальностей, які працюють у будь-яких державних та комунальних установах	<i>Абзац 8 п. 4 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 29.12.2009 р. № 1418</i>	Час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплачуваного вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), зараховується до стажу роботи, який дає право на зазначену надбавку (доплату)
За вислугу років працівникам установ національної гідрометеорологічної служби	<i>Абзац 5 п. 4 Положення, затвердженого постановою КМУ від 30.08.1999 р. № 1607</i>	

Б

Апеляція



РІШЕННЯ СУДУ ПЕРШОЇ ІНСТАНЦІЇ ПРО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА СКАСОВАНО В АПЕЛЯЦІЇ: ДІЇ РОБОТОДАВЦЯ

Людмила Линник,
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

Ковід, війна та тисячі причин у мирний час змушують роботодавців скорочувати чисельність працівників. Іноді, звісно, роботодавець «перегинає палку» — перебільшує причини для звільнення працівника або не дотримується процедури звільнення. І тоді працівника може бути поновлено на роботі. Та судовий розгляд — то справа не одного дня, не одного засідання та і не однієї інстанції. Так само, як працівник не згоден із втратою роботи, так і роботодавець упевнений у своєму рішенні. Тож попри невдачу в суді першої інстанції роботодавець прямує відстоювати свою позицію в апеляцію. І що ж робити роботодавцю, якщо працівника поновлено за рішенням, допущеним до негайного виконання, а в апеляції його скасували? Цю ситуацію розглянемо на прикладі одного із судових рішень КАС ВС.

СУТЬ СПРАВИ

Наказом ГУДФС у червні 2016 року працівниці було надано відпустку з подальшим звільненням з посади головного державного ревізора — інспектора відділу правового супроводження перевірок управління правової роботи ГУДФС з 22.07.2016 р. за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗнП.¹ Вказаний наказ працівниця (позивачка) оскаржила в суді.

Сумський окружний адміністративний суд постановою від 28.09.2016 р. у справі № 818/779/16² позов задовольнив: визнав протиправним та скасував наказ ГУДФС у частині звільнення, поновив позивачку на посаді головного державного ревізора — інспектора відділу правового супроводження перевірок управління правової роботи ГУДФС, стягнув з роботодавця на її користь заробітну плату за час вимушеного прогулу та допустив **негайне виконання** рішення в частині поновлення на посаді та стягнення середньої заробітної плати в межах суми стягнення за один місяць у розмірі 4800,00 грн.

За результатом апеляційного оскарження Харківський апеляційний адміністративний суд постановою у справі від 22.11.2016 р.³ **скасував постанову суду першої інстанції та ухвалив нову, якою відмовив у задоволенні позовних вимог працівниці.**

Наказом ГУДФС від 23.11.2016 р. її знов звільнено 23 листопада 2016 року за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗнП. Підставою для видання наказу зазначено вищевказану постанову Харківського апеляційного адміністративного суду від 22 листопада 2016 року у справі 818/779/16.

Вважаючи протиправним зазначений наказ відповідача, позивачка знов звернулася до суду.

Свій позов вона мотивувала тим, що 23.11.2016 р. перебувала на роботі повний робочий день та отримала за нього зарплату. Натомість рішення апеляційного суду набрало чинності 22.11.2016 р. з моменту проголошення. І оскільки її не було звільнено 22.11.2016 р., то з 23.11.2016 р., на її думку, у неї почався новий трудовий договір.

Постановою Сумського окружного адміністративного суду від 27.12.2016 р. у справі № 818/1678/16⁴, яку залишено без змін ухвалою Харківського апеляційного адміністративного суду від 5 квітня 2017 року⁵, **у позові відмовлено.**

Ухвалюючи такі рішення, суди першої та апеляційної інстанцій виходили з того, що звільнення позивача на підставі постанови Харківського апеляційного адміністративного суду від 22.11.2016 р. у справі 818/779/16 відбулося правомірно — **після** набрання законної сили вказаним судовим рішенням 22.11.2016 р. Та у зв'язку з перебуванням позивача на роботі 23.11.2016 р. нові трудові відносини не виникли.

Позивачка подала касаційну скаргу, в якій наполягала на незаконності її звільнення на підставі постанови Харківського апеляційного адміністративного суду від 22.11.2016 р. у справі 818/779/16 **з огляду на відсутність законодавчого врегулювання звільнення працівників, поновлених на підставі судових рішень, що підлягають негайному виконанню, у разі подальшого скасування таких судових рішень.**

Постановою КАС ВС від 13.09.2019 р.⁶ у задоволенні касаційної скарги **теж відмовлено.** Про мотиви суду розповімо далі.

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

² <https://reyestr.court.gov.ua/Review/61697958>

³ <https://reyestr.court.gov.ua/Review/63013191>

⁴ <https://reyestr.court.gov.ua/Review/64227753>

⁵ <https://reyestr.court.gov.ua/Review/65883950>

⁶ https://reyestr.court.gov.ua/Review/79818293?fbclid=IwAR1v_ly8tAML85BGhXB4ipzYQ646aXBxyOxITEBZmRkZqAxjhZ4CecqgYzY#

ПОЗИЦІЯ СУДУ

7
Конституція України
від 28.06.1996 р. № 254к/96-
ВР.

8
Кодекс адміністративного судочинства
України від 06.07.2005 р.
№ 2747-IV.

Відповідно до ч. 2 ст. 19 Конституції⁷ органи держави та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Пункт 9 ч. 1 ст. 129 Конституції серед основних засад судочинства закріплює обов'язковість судових рішень.

Свою чергою, за правилами, визначеними пп. 2, 3 ч. 1 ст. 256 КАС⁸ (у редакції, яка була чинна на час виникнення спірних правовідносин), негайно виконуються постанови суду про присудження виплати заробітної плати, іншого грошового утримання у відносинах публічної служби — у межах суми стягнення за один місяць, а також постанови суду про поновлення на посаді у відносинах публічної служби.

Стаття 47 КЗпП закріплює, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Водночас, як правильно зазначили суди, чинним законодавством не врегульовано порядку звільнення працівника в разі скасування рішення про його поновлення на посаді.

При цьому специфіка відносин публічної служби (трудових правовідносин) виключає застосування інституту повороту виконання судового рішення про поновлення на посаді у відносинах публічної служби в разі його по-

дальшого скасування судом вищої інстанції. Таким чином, підставою для припинення публічної служби в згаданій ситуації і є судове рішення, яким скасовано рішення про поновлення на посаді у відносинах публічної служби, а виконання такого судового рішення є обов'язком роботодавця.

Зважаючи на відсутність нормативної регламентації вказаного питання, враховуючи приписи ст. 47 КЗпП, яка зобов'язує роботодавця видати наказ про звільнення працівника, формами реалізації судового рішення, яким скасовано рішення про поновлення на посаді у відносинах публічної служби, можуть бути як **наказ** (розпорядження тощо) **про звільнення працівника з посади публічної служби, так і наказ про визнання нечинним наказу про поновлення** працівника на роботі, виданого на підставі скасованого судового рішення. Відсутність повного тексту судового рішення, яке набирає законної сили з дати його ухвалення (проголошення), не впливає на обов'язковість його виконання.

Звільнення працівника, на думку КАС ВС, може відбуватися як з дати набрання законної сили відповідним судовим рішенням, так і з дати фактичної обізнаності роботодавця з таким судовим рішенням. Затримка реалізації роботодавцем такого звільнення не є порушенням прав працівника, тоді як надання відповідному наказу зворотної сили є неприпустимим.

З наведеного касаційний суд дійшов висновку, що відповідач, видаючи наказ від 23.11.2016 р. про звільнення позивачки на підставі постанови Харківського апеляційного адміністративного суду від 22 листопада 2016 року у справі 818/779/16, **порушень закону не допустив.**

ДУМКА РЕДАКЦІЇ

Висновки з рішення Як бачимо, висновок КАС ВС небагатослівний. Окреслимо його тезисно.

1. Відповідно до ч. 2 ст. 19 Конституції органи держави та ОМС, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Оскільки йдеться про справу щодо публічної служби, то цей тезис на першому місці. Для роботодавців інших сфер його може не бути.

2. Відповідно до п. 9 ч. 1 ст. 129 Конституції серед основних засад судочинства закріплено обов'язковість судових рішень. А в ст. 129¹ Конституції зазначено, що суд ухвалює рішення іменем України. Судове рішення є обов'язковим до виконання.

Так само згідно з ч. 2 ст. 14 КАС судові рішення, що набрали законної сили, є обов'язковими до виконання всіма органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими та службовими особами, фізич-

Цивільний процесу-
альний кодекс України
від 18.03.2004 р.
№ 1618-IV.

ними і юридичними особами та їх об'єднаннями на всій території України. І на відміну від рішень судів першої інстанції (крім окремих винятків) рішення апеляційного суду набирає чинності з моменту його проголошення.

Аналогічні вимоги закріплені в кожному з процесуальних кодексів.

3. І КАС (щодо публічної служби), і ЦПК (щодо звичайних трудових спорів) визначені випадки щодо можливості допущення рішень суду першої інстанції до негайного виконання. Серед таких, як ви вже, напевне, зрозуміли, — рішення про поновлення на роботі та стягнення заробітку за один місяць.

Такою була ситуація під час розгляду першого позову працівниці щодо поновлення на посаді після звільнення 22.07.2016 р.

Таким чином, суд першої інстанції в межах повноважень допустив до негайного виконання рішення у справі, і роботодавець (зважаючи на приписи законодавства про обов'язковість виконання рішень суду) не перешкодив працівниці вийти на роботу і працювати. Однак скористався своїм правом на апеляційне оскарження.

Своєю чергою, апеляційний суд зважив на централізовані зміни в структурі ДФС та, дослідивши дотримання роботодавцем процедури вивільнення за *п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП*, **порушень не знайшов і рішення суду першої інстанції скасував.**

Таке рішення, як ми вже зазначили вище, набирає чинності з моменту проголошення і за приписами тих самих законодавчих актів є обов'язковим до виконання. Отже роботодавець **має виконати таке рішення.**

Між тим, у самому рішенні апеляції не було жодних вказівок про дату звільнення працівниці. Серед випадків негайного виконання такого теж не значиться. З чого випливає, що таке рішення виконується на загальних засадах, у тому числі із застосуванням заходів примусового виконання.

У нашому випадку рішення на користь роботодавця, і в його інтересах виконати його як найшвидше. Тому він це зробив наступного дня після проголошення.

4. Законодавчо визначеного порядку виконання таких рішень немає. Тому, знову ж таки, застосовується звичайний порядок виконання судових рішень.

Дії роботодавця Отже роботодавець був присутній на засіданні та обізнаний про рішення на його користь або отримав його в застосунку «електронний суд» чи поштою.

Як бачимо, чітко окресленого терміну прийняття рішення про звільнення працівника у зв'язку зі скасуванням рішення про поновлення не встановлено.

КАС ВС визнав за можливе звільнити поновленого працівника, видавши **як наказ (розпорядження) про звільнення працівника з посади публічної служби, так і наказ (розпорядження) про визнання нечинним наказу про поновлення.**

Але, оскільки працівник працював період від рішення суду першої інстанції до його скасування, то і наказ про звільнення, і наказ про визнання нечинним наказу про поновлення мають бути датовані як мінімум датою рішення суду апеляційної інстанції, яким скасовано рішення про поновлення працівника. Визнати наказ про поновлення нечинним від дати його прийняття, як впливає з рішення КАС ВС, не можна.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Відповідно до *ч. 2 ст. 445 ЦПК* у справах про стягнення аліментів, а також у справах про стягнення зарплати чи інших виплат, що випливають з трудових правовідносин, **поворот виконання не допускається** незалежно від того, в якому порядку ухвалено рішення, за винятком випадків, коли рішення було обґрунтоване на підроблених документах або на завідомо неправдивих відомостях позивача.

Тобто, якщо звільнити працівника **можна, то виплачену йому заробітну плату, допущену судом першої інстанції до негайного виконання, назад не повернеш.**

Яку підставу зазначити в наказі (розпорядженні) про звільнення поновленого працівника? Як бачимо, КАС ВС зазначає, що такою **є рішення суду апеляційної інстанції**, натомість законодавча підстава (тобто норма *КЗпП*) **лишається та сама, що і в наказі про звільнення, виданому до судового розгляду** (у нашому випадку це *п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП*). При цьому, оскільки роботодавець вже провів усі необхідні перед цим заходи та виплатив вихідну допомогу, **повторно цього робити не треба.** Отже працівник звільняється в день, зазначений у наказі (він є його останнім робочим днем), йому виплачуються лише ті виплати, які він встиг заробити за термін, відпрацьований до скасування рішення про поновлення (зарплата, компенсація за відпустку).