

СУДОВИЙ ПОРЯДОК

НАКАЗНЕ ПРОВАДЖЕННЯ



Судовий наказ може бути видано у разі якщо **заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої** працівнику суми заробітної плати.

Працівник може звернутися до суду із **заявою про видачу судового наказу** у разі якщо вимога про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати є **безспірною** (роботодавець не оспорює ні право вимоги працівника, ні суму заборгованості з виплати заробітної плати), що підтверджується належно оформленими письмовими документами.

Заява подається до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за місцезнаходженням підприємства (установи, організації) або за зареєстрованим місцем проживання/перебування позивача **без обмеження будь-яким строком**.

Судовий збір при цьому не сплачується.

Заява про видачу судового наказу подається в суд **у письмовій формі** та має відповідати вимогам ЦПК України. До заяви має бути **додано докази**:

- 1) перебування заявника у трудових відносинах із боржником (наприклад: засвідчені копії наказу про прийняття на роботу, копія трудової книжки, копія трудового договору між роботодавцем і працівником, довідка з місця роботи тощо);
- 2) підтвердження суми, яка стягується (будь-який належно оформлений документ, що вказує на розмір нарахованої заробітної плати та компенсації за порушення строків її виплати, зокрема довідка бухгалтерії боржника, розрахунковий лист чи копія платіжної відомості тощо).



У разі прийняття судом ухвали про відкриття наказного провадження, суд у **триденний строк** з моменту її постановлення видає судовий наказ по суті заявлених вимог.

НАБРАННЯ ЗАКОННОЇ СИЛИ СУДОВИМ НАКАЗОМ ТА ЙОГО ВИКОНАННЯ

Судовий наказ набирає законної сили у разі **неадекватності від боржника заяви** про скасування судового наказу протягом трьох днів після закінчення строку на її подання (десять днів із дня отримання копії судового наказу).

На підставі судового наказу, який є виконавчим документом, стягувач має звернутися **до державної виконавчої служби** з метою його примусового виконання.

ПОЗОВНЕ ПРОВАДЖЕННЯ

У разі **наявності спору** щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати чи права на її отримання працівник може звернутися з **позовною заявою** (оформленою відповідно до вимог ЦПК України) безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за місцезнаходженням підприємства (установи, організації) або за зареєстрованим місцем проживання/перебування позивача **без обмеження будь-яким строком**.

Позивачі **звільняються від сплати судового збору** під час розгляду справи в усіх судових інстанціях.

ВІДШКОДУВАННЯ ЗА ЧАС ЗАТРИМКИ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ

У разі якщо працівникові не були виплачені належні йому суми в день звільнення, а у разі відсутності працівника у день звільнення на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, **суд стягує на користь працівника**:

- середній заробіток за весь період затримки розрахунку,**
- при непроведенні розрахунку до розгляду справи – по день постановлення рішення,** якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому свої вини.

Відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу.

При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ

Відповідно до статті 367 ЦПК України судові рішення про виплату заробітної плати, але не більше ніж за один місяць, підлягає негайному виконанню.

Суд, ухвалюючи рішення, **може допустити негайне виконання** судового рішення в разі стягнення всієї суми заборгованості із заробітної плати.

НОРМАТИВНА БАЗА

- + Конституція України
- + Кодекс законів про працю України
- + Цивільний процесуальний кодекс України
- + Закон України "Про оплату праці"
- + Закон України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати"
- + Закон України "Про виконавче провадження"
- + постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 "Про практику застосування судами законодавства про оплату праці"
- + постанова Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23 грудня 2011 року № 14 "Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження"

Найближчий місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги / бюро правової допомоги

Дізнатися адреси центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги / бюро правової допомоги

ЄДИНИЙ КОНТАКТ-ЦЕНТР
[0 800 213 103]

цілодобово • безкоштовно у межах України

[www.legalaid.gov.ua]



Координаційний центр з надання правової допомоги



ПРОЕКТ «ДОСТУПНА ТА ЯКІСНА ПРАВОВА ДОПОМОГА В УКРАЇНІ»



БЕЗОПЛАТНА ПРАВОВА ДОПОМОГА

Стягнення нарахованої, але не виплаченої **ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Відповідно до статті 43 Конституції України кожна особа має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він **вільно обирає** або на яку **вільно погоджується**.

! Право на **своєчасне одержання винагороди за працю** захищається законом.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Заробітна плата виплачується працівникам **регулярно в робочі дні**

у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але

не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів,

та **не пізніше семи днів** після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ ЗДІЙСНИТИ РОЗРАХУНОК З ПРАЦІВНИКОМ У ДЕНЬ ЙОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

При звільненні працівника **виплата всіх сум**, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться **в день звільнення**.

Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше **наступного дня після пред'явлення** звільненим працівником **вимоги про розрахунок**.

Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен **письмово повідомити працівника** перед виплатою зазначених сум.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк **виплатити не оспорювану ним суму**.

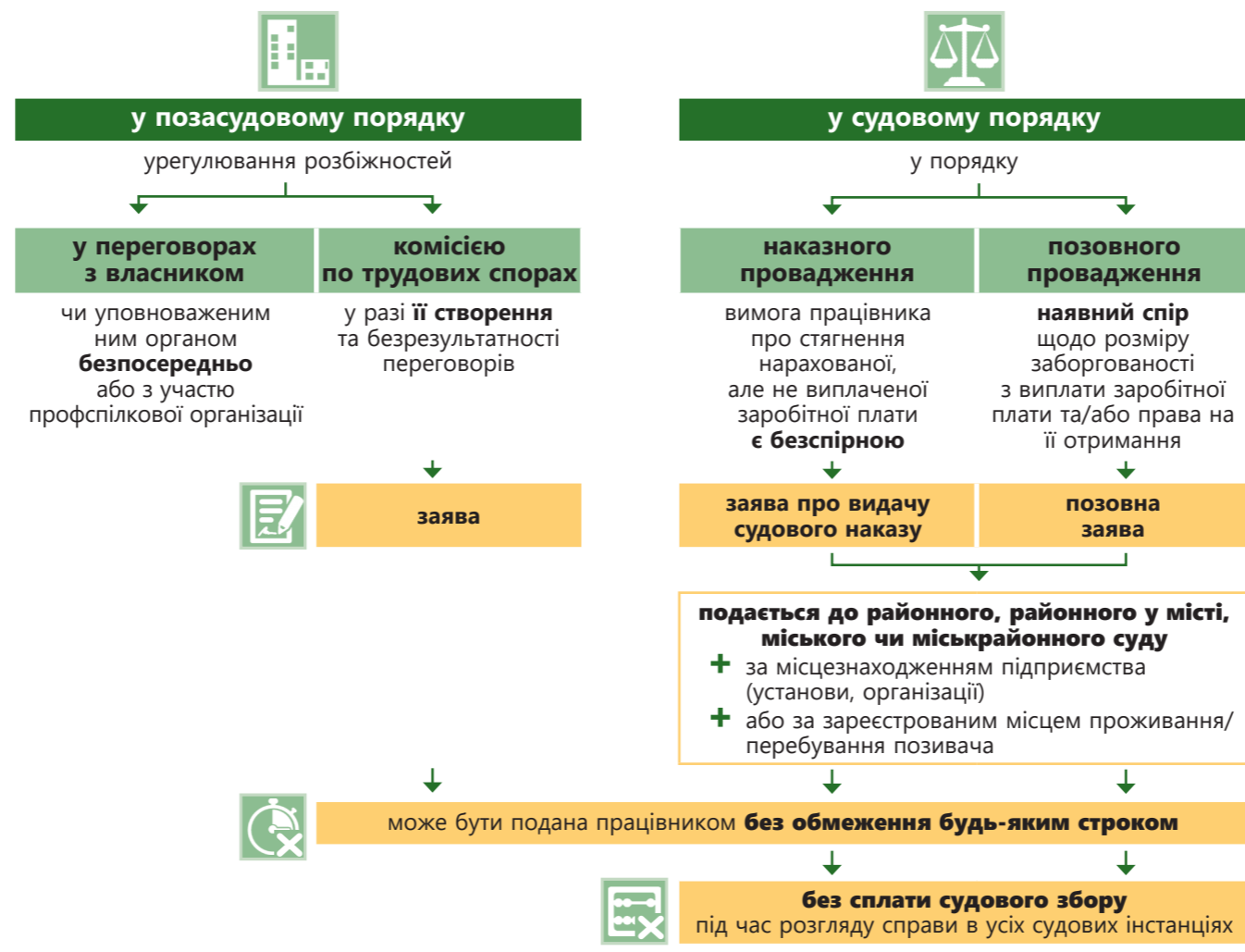
ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА КОМПЕНСАЦІЮ ВТРАТИ ЧАСТИНИ ДОХОДІВ

Відповідно до Закону України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання здійснюють **компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати**, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи).



Компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати провадиться у разі **затримки на один і більше календарних місяців** виплати доходів.

СПРОЩЕНА СХЕМА ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА СТЯГНЕННЯ НАРАХОВАНОЇ, АЛЕ НЕ ВИПЛАЧЕНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ



ПОЗАСУДОВИЙ ПОРЯДОК

Працівник для вирішення спору про виплату належної йому заробітної плати може **звернутися із заявою** до комісії по трудових спорах (у разі її створення) без обмежень будь-яким строком.



Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, **не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах** з власником або уповноваженим ним органом.

СТРОК РОЗГЛЯДУ ТРУДОВОГО СПОРУ В КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у **десятиденний строк з дня подання** заяви.

ПОРЯДОК ОСКАРЖЕННЯ РІШЕННЯ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ



У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган **можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк** з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у **триденний строк по закінченні десяти днів**, передбачених на його оскарження.



У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк працівникові комісією по трудових спорах **видається посвідчення, що має силу виконавчого листа**.



На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше **тримісячного строку** до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у **примусовому порядку**.