

Нові строки позовної давності в КЗпП

(внесені Законом №2352)

Відповідно до ст. 116 КЗпП, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, 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. У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у день звільнення виплатити не оспорювану ним суму.

Згідно зі ст. 117 КЗпП, якщо з працівником не провели повного розрахунку у день звільнення, але спір про розмір самої суми відсутній, підприємство виплачує працівникові його **середній заробіток за весь час затримки** по день фактичного розрахунку, **але не більш як за шість місяців**. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити **середній заробіток за весь час затримки** у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, **але не більш як за шість місяців**.

Як бачимо, законодавцем встановлюється обмеження щодо виплати роботодавцем сум середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

На думку Мінекономіки: *Запропоновані зміни матимуть наслідком часткове зменшення кількості випадків свідомого затягуванням розгляду спору щодо виплати належних грошових сум за час вимушеного прогулу.*

З цих самих міркувань були змінені й строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів (ст. 233 КЗпП), а саме у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - **у тримісячний строк** з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Також зміни торкнулися й поновлення судом строків, пропущених з поважних причин (ст. 234 КЗпП). Якщо раніше у разі пропуску з поважних причин строків суд просто їх поновлював, то тепер у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 КЗпП, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), **минуло не більше одного року**.

Правовий інспектор праці ПМГУ
Тетяна МОСІЙЧУК