



Відповідно до частини першої статті 233 КЗпП України працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або мав дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Згідно зі статтею 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата усіх сум, що належать йому від закладу, установи, організації, здійснюється у день звільнення. Якщо працівник у 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, що належать працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган має письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

У разі виникнення спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган має у зазначений у статті 116 КЗпП України строк виплатити не оспорювану ним суму.

Невиконання зазначених вище норм чинного законодавства є підставою для застосування відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України.

Відповідно до частини першої статті 117 КЗпП України у разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у статті 116 КЗпП України, за відсутності спору про їх розмір працівникові мають виплатити його середній заробіток за увесь час затримки по день фактичного розрахунку.

Верховний Суд України у [постанові від 06.04.2016 № 6-409цс16](#) надав роз'яснення, що у трудовому спорі строк звернення до суду відповідно до статті 233 КЗпП України складає три місяці, у тому числі й для спорів щодо передбачених законодавством виплат

працівникові у день звільнення.

Варто зазначити, що тримісячний строк починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку та застосування відповідальності, передбаченою статтею 117 КЗпП України.

Згідно зі статтею 234 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин строків, встановлених статтею 233 КЗпП України, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

У разі, якщо працівник, який пропустив строк звернення до суду, звертається до суду зазначивши певні причини пропуску, суд може відмовити у задоволенні позову, але у рішенні зобов'язаний не лише констатувати факт пропуску строку, а й зазначити чому наведені працівником причини не є поважними.

Також при поновленні строків суд має зазначити чому наведені працівником у позові причини пропуску строку звернення до суду є поважними (наприклад: звернення позивача до комісії по трудових спорах, профспілкових організацій, тривалої хвороби тощо).

Встановлені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів застосовуються незалежно від заяв сторін.

Дементьєва Ю. В.,

юрисконсульт Миколаївської обласної організації Профспілки.