

The purpose of the conducted expert economic research in solving the problem of calculating land payments is documentary and regulatory confirmation of the formation of budget revenues, the fulfillment of civil and economic and legal obligations and creates significant interest for further scientific research.

**Key words:** land, land plot, rent for a land plot, land tax, legal and monetary valuation of a land plot, lease agreement.

DOI: <https://doi.org/10.33994/kndise.2021.66.86>  
УДК 343.98/.148.5

**Ольга Олександрівна Кандирал**  
провідний судовий експерт  
Хмельницького відділення

E-mail: [khmelnysky@kndise.gov.ua](mailto:khmelnysky@kndise.gov.ua)

*Київський науково-дослідний інститут судових експертиз  
Міністерства юстиції України*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ У СПРАВАХ, ПОВ'ЯЗАНИХ З НАРАХУВАННЯМ ТА ВИПЛАТОЮ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ПЕРІОД ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ ПРИ НЕЗАКОННОМУ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКА**

*У статті розглянуто особливості проведення судово-експертних економічних досліджень з питань обґрунтованості нарахування та виплати середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника та проаналізовано нормативні акти, які регулюють трудові відносини.*

**Ключові слова:** вимушений прогул, заробітна плата, незаконне звільнення, працівник, середній заробіток, фактично відпрацьований час, економічна експертиза.

---

**Постановка проблеми.** З кожним роком кількість трудових спорів в українських судах лише збільшується. Слід зазначити, що зростання цієї категорії спорів є цілком логічним. Кризові явища в економіці, підвищення юридичної грамотності населення і розпочата судова реформа спонукають працівників захищати свої права та законні інтереси в судах. Додатковою причиною виникнення суперечок між співробітником і роботодавцем є недосконале українське законодавство, яке вже давно не відповідає сучасним реаліям.

У зв'язку з цим, проблемними залишаються й питання, пов'язані з нарахуванням та виплатою роботодавцем обов'язкових виплат працівникам при їх незаконному звільненні та відповідному поновленні на роботі. Безумовно, основною ціллю законодавчого регулювання трудових правовідносин повинен бути захист прав та гарантій працівника під час виконання ним трудових

функцій та після звільнення з роботи. Водночас, з комплексного аналізу законодавчих норм прослідковується повна відсутність балансу між захистом прав працівника та роботодавця.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню питань з нарахування та виплати середнього заробітку за період вимушеного прогулу працівникам при їх незаконному звільненні присвячено значну кількість праць вітчизняних науковців. Але, разом з тим, досі залишається багато неоднозначних підходів до вирішення завдань у справах, що пов'язані з нарахуванням та виплатою середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника.

Одним із основних завдань судово-економічної експертизи є визначення документальної обґрунтованості розрахунків втраченого заробітку (в тому числі й середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника).

Як наслідок, це все свідчить про необхідність конкретизації та узагальнення правових норм з метою реалізації принципу правової визначеності, модернізації застарілих положень Кодексу законів про працю України з метою урахування трудових правовідносин, які наразі існують, звичаїв ділового обороту та уникнення можливості зловживання своїми правами як роботодавця, так і працівника.

Зважаючи на актуальність даної проблеми та її впливу на зростання національної економіки, постає питання щодо пошуку вирішення завдань судово-економічною експертизою щодо нарахування та виплати середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника.

Законодавство, що регулює оплату праці, права працівників на оплату праці та їх захист, ґрунтується на нормах Конституції України та складається з Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актів.

**Мета дослідження.** Метою статті є забезпечення єдиного підходу при проведенні судово-економічних експертиз у справах, пов'язаних з нарахуванням та виплатою середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника.

**Викладення основного матеріалу.** Згідно ст. 43 Конституції України, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

Також, право працівника на оплату праці передбачено вимогами ст. 21 Закону України «Про оплату праці»: «Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору».

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної

належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання» [4].

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та ст. 1 Закону України «Про оплату праці: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2, 4].

Одночасно з цим, згідно положень ст. 22 Закону України «Про оплату праці» надаються гарантії дотримання прав щодо оплати праці, тобто суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Також, відповідно до вимог ст. 30 Закону України «Про оплату праці» роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку [4].

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори (ст. 32 Закону України «Про оплату праці»).

Згідно вимог п. 1, 5 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.

Відповідно до ст. 47 КЗпП України 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 статті 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 [2].

При цьому, ч. 1 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України передбачено, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Разом з тим, ст. 116 КЗпП України визначено: «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.

В 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» [2].

Працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому зарплати, не виплаченої при проведенні остаточного розрахунку. Причому без обмеження будь-яким строком.

Відсутність коштів у роботодавця не звільняє його від відповідальності за затримку розрахунку при звільненні.

Таким чином, невиконання власником або уповноваженим ним органом вимоги щодо проведення розрахунку з працівником у визначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП України [2].

Працівник, який вважає, що його звільнили незаконно, має право звернутися за захистом своїх інтересів до суду. Більше того, трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 цього Кодексу, розглядають виключно суди (п. 2 ч. 1 ст. 232 КЗпП України).

Частиною першою ст. 235 КЗпП України передбачається, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Разом з тим, за правилами цієї ж ст. 235 КЗпП України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Вимогами вказаної статті також передбачено, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню [2].

Отже, положеннями ст.ст. 117, 235 КЗпП України передбачена відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за час одної й того ж вимушеного прогулу працівника задля компенсації йому втрат від неотримання заробітної плати чи неможливості працевлаштування.

Однак, за порушення трудових прав працівника при одному звільненні неможливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за ст. 117 так і за ст. 235 КЗпП України, тобто подвійне стягнення середнього заробітку, оскільки це буде неспівмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну зарплату.

Також відповідно до ст. 236 КЗпП України у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки» [2].

Виконання рішення суду, який визнав, що працівника було звільнено незаконно, припускає дві операції з боку роботодавця. Це: 1) безпосередньо поновлення працівника на раніше займаному місці роботи. Працівника поновлюють на роботі не з моменту винесення відповідного рішення суду, а з дня видання наказу про звільнення, тобто «заднім числом». Це дозволяє увесь час вимушеного прогулу зарахувати до трудового стажу працівника і за весь цей час стягнути заробітну плату у розмірі середнього заробітку; 2) виплата працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Його розмір має бути зазначено в рішенні суду.

В свою чергу, відповідно до ст. 27 Закону України «Про оплату праці» порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України [4].

Нормативним документом, який регулює розрахунок середньої заробітної плати, є Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100, що поширюється на підприємства, установи і організації усіх форм власності.

Зокрема, в п.п. «з» п. 1 вказаного Порядку № 100 зазначено, що середня заробітна плата у випадку вимушеного прогулу обчислюється з урахуванням норм даного Порядку [7].

Так, визначення періоду, за яким обчислюється середня заробітна плата, встановлено в розд. II Порядку № 100, а саме: «Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не відпрацював

жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється відповідно до останнього абзацу п. 4 цього Порядку.

Працівникам плаваючого складу суден флоту рибної промисловості і працівникам, зайнятим на підприємствах із сезонним характером виробництва, з урахуванням значного коливання протягом року заробітної плати, в інших випадках збереження середньої заробітної плати вона може обчислюватись виходячи з виплат за 12 календарних місяців.

Час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду.

У разі зміни структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівникам органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до актів законодавства період до зміни структури заробітної плати виключається з розрахункового періоду.

У разі коли зміна структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування відбулася у період, протягом якого за працівником зберігається середня заробітна плата, а також коли заробітна плата у розрахунковому періоді не зберігається, обчислення середньої заробітної плати проводиться з урахуванням виплат, передбачених працівникові згідно з умовами оплати праці, що встановлені після підвищення посадових окладів.

Для працівників з відрядною оплатою праці у разі відсутності оперативних даних для розрахунку заробітку за останній місяць розрахункового періоду він може замінюватись іншим місяцем, що безпосередньо передує розрахунковому періоду» [7].

При цьому, чинним законодавством не передбачено, що розрахункові місяці мають бути повністю відпрацьовані. Якщо впродовж розрахункового періоду відпрацьовано хоча б один робочий день, розрахунки провадитимуться виходячи із заробітної плати, нарахованої за цей день.

Крім того, положеннями розд. III вказаного Порядку передбачені виплати, які підлягають і не підлягають урахуванню (зокрема, одноразові виплати, соціальні виплати, окремі види премій тощо) при обчисленні середньої заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплати за час вимушеного прогулу.

Так, згідно вимог п. 3 розд. III Порядку № 100, при обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження включаються: «основна заробітна плата; доплати і надбавки (за надурочну роботу та роботу в нічний час; суміщення професій і посад; розширення зон обслуговування або виконання підвищених обсягів робіт робітниками-почасовиками; високі досягнення в праці (високу професійну майстерність); умови праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою, вислугу років та інші); виробничі премії та премії за економію конкретних видів палива, електроенергії і теплової енергії; винагорода за підсумками річної роботи та вислугу років тощо. Премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату. Премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, при обчисленні середньої заробітної плати за останні

два календарні місяці, включаються в заробіток в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. У разі коли число робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати під час обчислення середньої заробітної плати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді.

Одноразова винагорода за підсумками роботи за рік і за вислугу років включається до середнього заробітку шляхом додавання до заробітку кожного місяця розрахункового періоду 1/12 винагороди, нарахованої в поточному році за попередній календарний рік.

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі» [7].

Разом з тим, згідно положень п. 4 розд. III Порядку № 100, при обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження згідно з чинним законодавством, не враховуються:

а) виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);

б) одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);

в) компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);

г) премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);

д) грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;

е) пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;

є) літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;

ж) вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;

з) дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;

и) виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;

і) вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;

ї) заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);

й) суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

к) доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладками членів трудового колективу в майно підприємства;

л) компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

При обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці, крім перелічених вище виплат, також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрадження тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

В інших випадках, коли нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, працівник не мав заробітку, не з вини працівника, розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу [7].

Одночасно з цим, відповідно до вимог п. 5 розд. IV Порядку № 100, нарахування виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати провадиться, виходячи з розміру середньоденної (годинної) заробітної плати.

В свою чергу, згідно з п. 8 цього ж Порядку, нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадиться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів / годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, – календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовани протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, – на число календарних днів за цей період.

При цьому, якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється відповідно до останнього абзацу п. 4 Порядку № 100 [7].

Крім того, п. 10 Порядку № 100 передбачено, що: «У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), як у розрахунковому періоді, так і



в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення. На госпрозрахункових підприємствах і в організаціях коригування заробітної плати та інших виплат провадиться з урахуванням їх фінансових можливостей.

Виходячи з відкоригованої таким чином заробітної плати у розрахунковому періоді, за встановленим у п.п. 6, 7 і 8 розд. IV порядком визначається середньоденний (годинний) заробіток. У випадках, коли підвищення тарифних ставок і окладів відбулось у періоді, протягом якого за працівником зберігався середній заробіток, за цим заробітком здійснюються нарахування тільки в частині, що стосується днів збереження середньої заробітної плати з дня підвищення тарифних ставок (окладів).

У разі зміни тарифної ставки (посадового окладу) працівникові у зв'язку з присвоєнням вищого розряду, переведенням на іншу вищеоплачувану роботу (посаду) тощо таке коригування середньої заробітної плати не провадиться.

Працівникам бюджетних установ і організацій, яким відповідно до законів України щомісячно перераховуються посадові оклади (ставки) до рівня не нижчого середньої (подвійної) заробітної плати в промисловості (народному господарстві), розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати, можуть провадитися, якщо не передбачено у колективному договорі, виходячи з посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулася подія, пов'язана з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок» [7].

Згідно положень п. 3 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078, виплати, які обчислюються із середньої заробітної плати, не відносяться до об'єктів індексації [8]. В зв'язку з цим, середню заробітну плату за час вимушеного прогулу не індексують.

Разом з тим, відповідно до положень пп. 14.1.48 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України (далі – ПК України) заробітна плата для цілей оподаткування податком на доходи фізичних осіб та військовим збором – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [3].

Згідно п. 163.1 ст. 163 ПК України об'єктом оподаткування платника податку є, зокрема, загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід, до якого згідно із пп. 164.2.1 п. 164.2 ст. 164 ПК України включаються доходи у вигляді заробітної плати, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового договору (контракту) [3].

Крім того, доходи, визначені ст. 163 ПК України, є об'єктом оподаткування військовим збором (пп. 1.2 п. 16<sup>1</sup> підр. 10 розд. XX ПК України) [3].

Порядок нарахування, утримання та сплати (перерахування) податку до бюджету встановлено ст. 168 ПК України, згідно з пп. 168.1.1 п. 168.1 якої податковий агент, який нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов'язаний утримувати податок із суми

такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену в ст. 167 цього Кодексу [3].

Разом з тим, згідно п. 171.1 ст. 171 ПК України, особою, відповідальною за нарахування, утримання та сплату (перерахування) до бюджету податку з доходів у вигляді заробітної плати, є роботодавець, який виплачує такі доходи на користь платника податку, у тому числі на підставі рішення суду [3].

Таким чином, податок на доходи фізичних осіб та військовий збір з виплаченої суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу утримується та перераховується роботодавцем до бюджету в тому ж порядку, що і заробітна плата. Нарахована сума середнього заробітку за час вимушеного прогулу включається до складу загального місячного оподаткованого доходу працівника в тому періоді, коли її нараховано. Отже, й утримання із сум середнього заробітку за час вимушеного прогулу податку на доходи фізичних осіб та військового збору проводиться в період, коли нараховано даний дохід.

Враховуючи вищевикладене, юридична особа (боржник) під час нарахування доходу у вигляді середньої заробітної плати на підставі рішення суду за час вимушеного прогулу має виконати функції податкового агента щодо нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб і військового збору з такого доходу.

При цьому, зазначений дохід також є базою нарахування та сплати єдиного соціального внеску.

Так, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України від 08.07.2010 № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», платниками єдиного внеску є роботодавці [6].

При цьому, єдиний внесок нараховується роботодавцями 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 «Про оплату праці», та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами (п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про оплату праці») [4].

Виходячи з вищевикладеного, суми, які суд визначає до стягнення з роботодавця на користь працівника, як середній заробіток за час вимушеного прогулу, обраховуються без віднімання сум податків та зборів. Разом з тим, податки і збори із суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу, присудженої за рішенням суду, підлягають нарахуванню роботодавцем при виконанні відповідного судового рішення та, відповідно, відрахуванню із суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу при виплаті працівнику.

Внаслідок цього виплачена працівнику на підставі судового рішення сума середнього заробітку за час вимушеного прогулу зменшується на суму податків і зборів. Тобто «на руки» працівник отримає середній заробіток вже після утримання з нього податку на доходи фізичних осіб та військового збору.

Крім того, якщо при звільненні поновленому працівнику виплачувалась вихідна допомога або в період вирішення справи про незаконне звільнення він працював у іншого роботодавця і отримував заробітну плату, або перебував на обліку в центрі зайнятості як безробітний та отримував допомогу

по безробіттю, не можна на такі виплати зменшити суму середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Зокрема, ст. 235 КЗпП України не передбачена можливість зменшити середній заробіток за час вимушеного прогулу за певних обставин. Тобто, за наявності певних обставин законодавець вважає недоцільним повертати майно одній особі, навіть якщо інша особа набула таке майно за відсутності правових підстав.

Виходячи зі змісту питань, які ставляться перед експертами судами та слідчими органами, предметом вказаної категорії експертиз є фактичні дані про суми належного працівникові середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні і їх відшкодування роботодавцем, що визначаються із застосуванням спеціальних знань у галузі економіки.

Основними завданнями, які вирішуються в процесі експертного дослідження питань, пов'язаних з підтвердженням нарахувань та виплат сум середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника, є визначення документальної обґрунтованості:

- відображення в обліку операцій з нарахування та виплати заробітної плати, інших виплат;
- розрахунків втраченого заробітку (від несвоєчасної виплати компенсації заподіяної шкоди у разі втрати працездатності та в інших випадках) [11].

Отже, завдання, які вирішуються при виконанні зазначених експертиз, полягають у встановленні наявності та розміру середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника та фінансової можливості його виплати.

Об'єктами судово-економічної експертизи під час дослідження питань, пов'язаних з нарахуванням та виплатою середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника, є такі.

1. Організаційно-розпорядчі документи та документи з обліку особового складу підприємства, установи, організації (рішення, накази, розпорядження щодо прийому на роботу, пересуванню по службі (роботі), перебуванню на лікарняному, у відпустці, звільненню; трудові угоди, договори, контракти; штатні розписи; особові картки працівників; табелі обліку використання робочого часу; листки непрацездатності тощо).

2. Первинні й зведені документи (платіжні доручення; касові ордери; наряди на виконання робіт; маршрутні карти; змінні рапорти; відомості нарахування заробітної плати; розрахунково-платіжні відомості; відомості на виплату заробітної плати; виписки з розрахункових рахунків та інші).

3. Регістри аналітичного та синтетичного обліку заробітної плати та інших виплат (відомості аналітичного обліку; журнали-ордери; меморіальні ордери; кошториси, плани використання бюджетних коштів; касові книги; головні книги тощо).

4. Документи бухгалтерської, фінансової, податкової та статистичної звітності (Звіт з праці (форма № 1-ПВ); Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ); Звіт про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів і зборів (додаток 4) та інші).

5. Інші матеріали справи (колективні договори; довідки про заробітну плату особи; довідки підприємств і організацій про те, що особа була зайнята на виконанні своєї роботи повний робочий день; дані про осіб, які знаходяться на утриманні особи (якщо такі є); довідки про трудовий та страховий стаж; Індивідуальні відомості про застраховану особу (форми ОК-5, ОК-7); відомості трудової книжки працівника; висновки експертів інших спеціальностей (наприклад, почеркознавчої); висновки аудиторських перевірок; акти документальних перевірок діяльності підприємств, ревізій; позовні заяви; рішення судових інстанцій тощо).

Отже, експерт, маючи досвід і знання в галузі економіки, повинен надати висновок на підставі всіх джерел інформації.

Повнота і обґрунтованість експертних досліджень залежить від правильно обраних методів, методик, способів і прийомів.

При дослідженні справ, пов'язаних з нарахуванням та виплатою середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника, експертом застосовуються як загальнонаукові (аналіз, синтез, порівняння, аналогія тощо), так і спеціальні методи судово-економічної експертизи (документальна перевірка, зіставлення документів, економічний аналіз).

Виходячи з практики проведення судово-економічних досліджень з питань обґрунтованості нарахування та виплати середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника, алгоритм послідовних дій експерта має наступний вигляд.

На етапі попереднього вивчення матеріалів, а саме після прийняття до виконання постанови (ухвали) про призначення експертизи, експерт з'ясовує мету дослідження, ознайомлюється з експертним завданням, оцінює надані у його розпорядження матеріали і об'єкти дослідження, які надійшли від органу (особи), який (яка) призначив (ла) експертизу (залучив (ла) експерта), щодо їх достатності для вирішення поставлених питань, формує загальну уяву про об'єкти дослідження та безпосередньо планує експертне дослідження. У разі необхідності експерт має право відповідно до процесуального законодавства заявляти клопотання про надання додаткових матеріалів і зразків та вчинення інших дій, пов'язаних із проведенням експертизи.

На початковому етапі проведення дослідження потрібно встановити, чи має право особа на отримання середнього заробітку за період вимушеного прогулу при її незаконному звільненні. Для цього встановлюється наявність відповідних судових рішень щодо поновлення працівника на роботі (посаді), які дають право зобов'язати роботодавця нарахувати та виплатити суми середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника. Експерт ознайомлюється з судовими рішеннями та/або актами перевірок контролюючих органів стосовно встановлених порушень, пов'язаних з визначенням середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника, з сутністю позовних вимог незаконно звільненого працівника і заперечень роботодавця (підприємства, установи, організації).

Після встановлення наявності підстав для призначення середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника,

експертом визначається період, за який розраховується середній заробіток за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника.

Наступний етап передбачає необхідність здійснення підбору відповідних нормативних документів, які регламентують правові підстави нарахування та виплати роботодавцем належного працівникові середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні.

На четвертому етапі, за наявності необхідних документів, експертом розпочинається процес дослідження в певному порядку:

– в дослідницькій частині висновку наводиться зміст положень нормативних документів, на які є посилання в судовому рішенні або акті перевірки, та якими відповідно регулюються питання визначення розміру середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника;

– досліджуються організаційно-розпорядчі документи та документи з обліку особового складу підприємства, установи, організації (рішення, накази, розпорядження щодо прийому на роботу, пересуванню по службі (роботі), перебуванню на лікарняному, у відпустці, звільненню; трудові угоди, договори, контракти; штатні розписи; особові картки працівників; таблиці обліку використання робочого часу; листки непрацездатності тощо), а також документи, які визначають порядок обліку витрат на оплату праці (накази про облікову політику);

– із застосуванням методу документальної перевірки в комплексі з методом зіставлення документів, а також аналізу документальних даних, досліджуються представлені на експертизу первинні та облікові документи. Здійснюється перевірка документів по суті, формальна перевірка документів та арифметична перевірка. При цьому перевіряється повнота та правильність заповнення реквізитів документів, правильність підрахунків у документах, відповідність записів у бухгалтерських документах вимогам нормативних актів. Методом зіставлення дані первинних й зведених документів (платіжні доручення; касові ордери; наряди на виконання робіт; маршрутні карти; змінні рапорти; відомості нарахування заробітної плати; розрахунково-платіжні відомості; відомості на виплату заробітної плати; виписки з розрахункових рахунків та інші) зіставляються з даними реєстрів аналітичного та синтетичного обліку заробітної плати та інших виплат (відомості аналітичного обліку; журнали-ордери; меморіальні ордери; кошториси, плани використання бюджетних коштів; касові книги; головні книги тощо) та іншими матеріалами справи (колективні договори; довідки про заробітну плату особи; довідки підприємств і організацій про те, що особа була зайнята на виконанні своєї роботи повний робочий день; дані про осіб, які знаходяться на утриманні особи (якщо такі є); довідки про трудовий та страховий стаж; індивідуальні відомості про застраховану особу (форми ОК-5, ОК-7); відомості трудової книжки працівника; висновки експертів інших спеціальностей (наприклад, почеркознавчої); висновки аудиторських перевірок; акти документальних перевірок діяльності підприємств, ревізій; позовні заяви; рішення судових інстанцій тощо);

– проводиться дослідження основних облікових реєстрів по розрахункам з оплати праці, порядок ведення яких обумовлено прийнятою на підприємстві обліковою політикою; дослідження правильності і повноти нарахування

оплати праці полягає у вивченні правильності відображення цих господарських операцій у реєстрах бухгалтерського обліку з точки зору їх відповідності різним нормативним актам (інструкціям, стандартам, положенням законам). Встановлюється повнота відображення операцій по розрахункам з оплати праці у документах бухгалтерської, фінансової, податкової та статистичної звітності (Звіт з праці (форма № 1-ПВ); Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ); Звіт про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів і зборів (додаток 4) та інші).

Заробітна плата включається до складу поточних виплат працівникам. При цьому, згідно вимог п. 6 П(С)БО 26 «Виплати працівникам», нарахована сума виплати працівникам за роботу, виконану ними протягом звітного періоду, визнається поточним зобов'язанням [10].

Відповідно до вимог Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291, узагальнення інформації про розрахунки з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо) з персоналом, який відноситься як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [12].

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, за дебетом – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам.

Аналітичний облік розрахунків ведеться за кожним працівником, структурним підрозділом, видами виплат та утримань, датами нарахування та виплати заробітної плати. Регістром аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам є особова картка розрахунків з кожним працівником [12].

Експертом проводиться аналіз записів на рахунках обліку, перевірка правильності кореспонденції рахунків в облікових реєстрах, зіставлення з Головною книгою, перевірка обґрунтованості та своєчасності регулювання бухгалтерських проводок щодо обліку заробітної плати працівників.

Зіставленням показників поточної і річної звітності з даними аналітичного і синтетичного обліку заробітної плати досліджується наявний стан розрахунків з оплати праці:

– проводиться власне розрахунок середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника відповідно до вимог Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постано-

вою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. Суми розрахованого експертом розміру середнього заробітку, які підлягають нарахуванню та виплаті працівнику за період вимушеного прогулу при його незаконному звільненні, зіставляються з розміром середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника, який визначено в судовому рішенні та/або в позовних вимогах працівника, розрахунку роботодавця, акті перевірки контролюючого органу, та встановлюються причини розбіжностей.

На заключному етапі експертом здійснюється узагальнення результатів проведених досліджень та оформлення експертного висновку, відповідно до вимог Інструкції про призначення та проведення судових експертиз, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 08.10.1998 № 53/5 [11].

**Висновки.** Таким чином, узагальнені та систематизовані у цій статті категорії забезпечують створення єдиного підходу при проведенні судово-економічних експертиз у справах, пов'язаних з нарахуванням та виплатою середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника, та сприятимуть органам суду та слідства у здійсненні об'єктивної оцінки діяльності керівництва підприємств, установ і організацій стосовно обов'язкового нарахування та виплати середнього заробітку за період вимушеного прогулу при незаконному звільненні працівника.

Результати цієї статті можуть використовуватися судовими та правоохоронними органами у провадженнях, предметом яких є встановлення фактів дотримання роботодавцями вимог чинного трудового законодавства, в експертній практиці, при проведенні науково-методичної роботи, а також при подальших наукових розробках даних питань.

#### Перелік посилань

1. Конституція України: від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vp#Text>.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII (із змінами та доп.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Податковий кодекс України: від 02.12.2010 № 2755-VI (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (із змінами та доп.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vp#Text>.
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV (із змінами та доп.)

#### References

1. The Constitution of Ukraine dated 28.06.1996 No. 254k/96-BP. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vp#Text>. (in Ukrainian).
2. Labor Code of Ukraine: dated 10.12.1971 No. 322-VIII (as amended and supplemented) Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (in Ukrainian).
3. Tax Code of Ukraine dated 02.12.2010 No. 2755-VI (as amended and supplemented). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>. (in Ukrainian).
4. On remuneration of labor: Law of Ukraine dated 24.03.1995 No. 108/95-BP (as amended and supplemented). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vp#Text>. (in Ukrainian).
5. On accounting and financial reporting in Ukraine: Law of Ukraine dated July 16.07.1999 No. 996-XIV (as amended and

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14/ed20181116#Text>.

6. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

7. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п#Text>.

8. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078: (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п#Text>.

9. Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: затв. наказом Міністерства фінансів України від 24.05.1995 № 88 та зареєстр. в Міністерстві юстиції України 05.06.1995 за № 168/704 (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95/ed20180803#Text>.

10. Виплати працівникам: положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26, затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 та зареєстр. в Міністерстві юстиції України 10.11.2003 № 1025/8346 (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>.

11. Інструкція про призначення та проведення судових експертиз: затв. наказом Міністерства юстиції України від 08.10.1998 № 53/5 та зареєстр. в Міністерстві юстиції України 03.11.1998 № 705/3145 (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98#Text>.

supplemented) Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14/ed20181116#Text>. (in Ukrainian).

6. On the collection and accounting of a single contribution for compulsory state social insurance: Law of Ukraine dated 08.07.2010 No. 2464-VI (with amendments and additions). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>. (in Ukrainian).

7. On approval of the Procedure for calculating average wages: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 08.02.1995 No. 100 (with amendments and additions). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п#Text>. (in Ukrainian).

8. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 17.07.2003 No. 1078 on the approval of the Procedure for indexation of monetary incomes of the population: (with amendments and additions). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п#Text>. (in Ukrainian).

9. Regulations on documentary support of records in accounting: approved by the order of the Ministry of Finance of Ukraine dated 24.05.1995 No. 88 and registered in the Ministry of Justice of Ukraine dated 05.06.1995 at No. 168/704 (as amended and supplemented). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95/ed20180803#Text>. (in Ukrainian).

10. Employee benefits: accounting regulation (standard) 26 approved by order of the Ministry of Finance of Ukraine dated 28.10.2003 No. 601 and registered at the Ministry of Justice of Ukraine dated 10.11.2003 No. 1025/8346 (as amended and supplemented). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>. (in Ukrainian).

11. Instructions on the appointment and conduct of forensic examinations: approved by order of the Ministry of Justice of Ukraine dated 08.10.1998 No. 53/5 and registered at the Ministry of Justice of Ukraine 03.11.1998 No. 705/3145 (as amended and supplemented). Retrieved from:



<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98#Text>. (in Ukrainian).

12. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затв. наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291 та зареєстр. в Міністерстві юстиції України 21.12.1999 № 892/4185 (із змінами та доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text>.

12. Instructions for the use of the Chart of Accounts for accounting of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations: approved by order of the Ministry of Finance of Ukraine dated 30.11.1999 No. 291 and registered at the Ministry of Justice of Ukraine 21.12.1999 No. 892/4185 (as amended and supplemented). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text>. (in Ukrainian).

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ДЕЛАМ, СВЯЗАННЫМ С НАЧИСЛЕНИЕМ И ВЫПЛАТОЙ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ЗА ПЕРИОД ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА ПРИ НЕЗАКОННОМ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА**

**О. А. Кандирав**

В статье рассмотрены особенности проведения исследований по вопросам обоснованности начисления и выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула при незаконном увольнении работника. С целью данного научного исследования является формирование единого подхода при проведении судебно-экономических экспертиз по делам, связанных с начислением и выплатой среднего заработка за период вынужденного прогула при незаконном увольнении работника.

В статье систематизированы нормативные акты, регулирующие трудовых отношений в Украине. Описаны и проанализированы преимущества и недостатки применения на практике действующего трудового законодательства. Автор указывает на необходимость конкретизации и обобщения правовых норм с целью реализации принципа правовой определённости, модернизации устаревших положений Кодекса законов о труде Украины с целью с учёта трудовых правоотношений, которые сейчас существуют, обычаев делового оборота и избежание возможного злоупотребления своими правами как работодателя, так и работника.

Отмечается актуальность данной проблемы и её влияние на рост национальной экономики. Поднимаются вопросы поиска по решению стоящих перед судебно-экономической экспертизой задач относительно начисления и выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула при незаконном увольнении работника.

В статье систематизировано и обобщено судебную и экспертную практику, что позволило сделать выводы о неоднозначном толковании норм законодательства что в свою очередь, приводит к возникновению споров между работодателем и незаконно уволенным, а потом восстановленным наёмным работником по поводу начисления и выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула при незаконном его увольнении.

Автором изложены методологические принципы проведения судебных экспертиз по делам, связанным с начислением и выплатой среднего заработка за период вынужденного прогула при незаконном увольнении работника, определены предмет, задачи и объекты экспертиз.

В результате проведённой работы автором предложен алгоритм последовательных действий эксперта при проведении судебно-экономических исследований по вопросам обоснованности начисления и выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула при незаконном увольнении работника.

Результаты статьи могут быть использованы судебными и правоохранительными органами в ходе расследования и рассмотрения дел, предметом которых является установление фактов соблюдения работодателями требований действующего трудового законодательства, в экспертной практике, при проведении научно-методической работы, а также в дальнейших научных разработках по данным вопросам.

**Ключевые слова:** вынужденный прогул, заработная плата, незаконное увольнение, работник, средний заработок, фактически отработанное время, экономическая экспертиза.

## **FEATURES OF CONDUCTING RESEARCH ON CASES RELATED TO THE ACCRUAL AND PAYMENT OF AVERAGE EARNINGS FOR THE PERIOD OF FORCED ABSENTEEISM IN THE CASE OF THE ILLEGAL DISMISSAL OF AN EMPLOYEE**

**O. Kandiral**

The article discusses the features of research on the validity of the calculation and payment of average earnings for the period of forced absenteeism in the case of illegal dismissal of an employee. For the purpose of this scientific study, it is the formation of a unified approach in conducting forensic economic examinations in cases related to the calculation and payment of average earnings for the period of forced absence for the illegal dismissal of an employee.

The article systematizes the regulations governing labor relations in Ukraine. The advantages and disadvantages of applying the current labor legislation in practice are described and analyzed. The author points out the need to concretize and generalize legal norms in order to implement the principle of legal certainty, modernize outdated provisions of the Labor Code of Ukraine in order to take into account the labor legal relations that currently exist, business customs and avoid possible abuse of their rights by both the employer and the employee.

The urgency of this problem and its impact on the growth of the national economy are noted. The questions of the search for the solution of the problems facing the forensic economic examination regarding the accrual and payment of average earnings for the period of forced absence from the illegal dismissal of an employee are raised.

The article systematizes and summarizes the forensic and expert practice, which made it possible to draw conclusions about the ambiguous interpretation of the law, which in turn leads to disputes between the employer and the unlawfully dismissed. Then reinstated, hired employee regarding the accrual and payment of average earnings for the period of forced absenteeism upon his/her illegal dismissal.

The author sets out the methodological principles of conducting forensic examinations in cases related to the calculation and payment of average earnings for the period of forced absence from the illegal dismissal of an employee, the subject, tasks and objects of the examinations are determined.

The result of the work done, the author proposed an algorithm for the sequential actions of an expert during forensic economic research on the validity of calculating and paying average earnings for the period of forced absenteeism in the event of illegal dismissal of an employee.

The results of the article can be used by judicial and law enforcement agencies during the investigation and consideration of cases, the subject of which is the establishment of facts of compliance by employers with the requirements of the current labor legislation, in expert practice, during scientific and methodological work, as well as in further scientific developments on these issues.

**Key words:** forced absenteeism, wages, illegal dismissal, employee, average earnings, actually employed basis, economic examination.