

ПРОЦЕСУАЛЬНІ СТРОКИ У ТРУДОВИХ СПОРАХ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Колеснік Тетяна Володимирівна,
завідувач кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення
Донецького державного університету внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор
t.v.kolesnik23@gmail.com

Сьогодні крім основних завдань спрямованих на зміцнення національної безпеки та подолання економічної кризи в країні, пріоритетним завданням залишається дотримання прав і свобод людини і громадянина. В цей складний час ми є свідками реформування трудового законодавства в умовах нових викликів, які охопили нашу країну та змусили прийняти низку важливих нормативно-правових актів, основною метою яких є захист соціально-економічних прав як працівників, так і роботодавців.

Обираючи спосіб захисту порушених прав потрібно акцентувати увагу на ч. 5 ст. 55 Конституції України, згідно з якою кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Конституційні положення вказують, що спосіб захисту порушених прав обирається індивідуально, та полягає в діях, не заборонених законом. Ці дії можуть виражатися в направленні скарг і заяв в державні органи, органи місцевого самоврядування та організації. Відповідно до ст. 2 Кодексу законів про працю України працівники мають право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством [1].

Принагідно відзначити, що за останні роки суди суттєво змінили підходи до використання способів захисту. Ці нові підходи часто стикаються з відсутністю підтримки на практиці та цілісного доктринального розуміння в науці. Дискусія про ефективний спосіб захисту і роль позивача в його обранні для прихильників цієї парадигми – беззмістовна, адже суд в крайньому випадку сам має, на їх переконання, задовольнити позов, *ex officio* надавши той захист, який є найбільш ефективним [2, с. 305].

Доцільно зауважити, що Велика Палата Верховного Суду неодноразово звертала увагу на те, що право чи інтерес мають бути захищені судом у спосіб, який є ефективним, тобто таким, який відповідає змісту відповідного права чи інтересу, характеру його порушення, невизнання або оспорення та спричиненим цими діями наслідкам (Постанови Верховного Суду від 5 червня 2018 року у справі №338/180/17, від 11 вересня 2018 року у справі № 905/1926/16, від 30 січня 2019 року у справі №569/17272/15-ц, від 2 липня 2019 року у справі № 48/340, від 19 травня 2020 року у справі №916/1608/18) [3].

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» – суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини як джерело права. Конвенція не гарантує захисту теоретичних та ілюзорних прав, а гарантує захист прав конкретних та ефективних. Положення ст. 13 вказаного Закону регламентує, що «кожен, чий права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження» [4].

В цьому аспекті доцільно відзначити, що в питаннях дотримання вимог закону щодо строків звернення до суду за вирішенням трудового спору суди керуються принципом «*ex officio*», незалежно від того, чи заявляє відповідач про пропуск позивачем строку звернення до суду, на відміну від застосування позовної давності при вирішенні судом цивільного спору, коли застосування позовної давності судом здійснюється тільки за заявою сторони у спорі.

Тому вирішальними для визначення початку перебігу строку для подання позову при захисті порушених трудових прав є такі юридично значимі обставини, як вручення копії повідомлення про звільнення або дата видачі трудової книжки. Це означає, що для даної категорії трудових спорів встановлено спеціальне правило обчислення строку для звернення до суду з позовом, яке відрізняється від загального правила, згідно з яким виникнення цього права пов'язується з моментом, коли працівник дізнався або за всіх обставин повинен був дізнатися про порушення своїх прав.

Аналізуючи положення ст. 234 КЗпП України слід зазначати, що вона не містить переліку поважних причин для поновлення строку звернення з заявою про вирішення спору, оскільки їх важливість потрібно виокремити у кожному випадку, залежно від конкретних обставин. Поважними причинами, що вплинули на пропущення строку вважаються лише ті обставини, які були або є об'єктивно непереборними, тобто не залежать від волі суб'єкта і стосуються дійсно істотних обставин, що перешкоджали своєчасному зверненню до суду. Тобто не працівник зневажливо поставився до питання захисту своїх прав, а його зверненню за захистом порушених прав перешкоджали певні причини, які зобов'язують державні органи та інших суб'єктів з урахуванням моральних норм виявляти до працівника повагу та надати таку можливість.

Враховуючи, що строки для подання заяв до суду застосовуються незалежно від клопотання сторін, суд зобов'язаний у кожному конкретному випадку перевірити важливість причини пропуску строку в кожній окремій справі та зазначити в рішенні мотиви, з яких він продовжує строк або чому вважає продовження порушеного строку неможливим. Проте, Верховний Суд в Постанові від 22 січня 2025 року справа № 757/5467/21 побачив помилку судів та направив справу на новий розгляд, при цьому розписав важливі моменти щодо строку звернення до суду в трудових справах за ст. 233 КЗпП України [5]. Посилаючись на нормативне регулювання спірних правовідносин Верховний Суд вважає помилковим висновок апеляційного суду про те, що

позивачка не заявила про поновлення їй строку на звернення до суду з цим трудовим спором, так як ураховуючи відповідну заяву відповідача про застосування строків, апеляційний суд не був позбавлений можливості дослідити питання пропуску позивачкою строку для звернення до суду.

Враховуючи вище викладене слід зазначити, що важливу роль при встановленні перебігу строку саме у справах про звільнення є юридичні значимі обставини – це день вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки працівнику, які потребують особливої уваги та додаткового дослідження за необхідності. Отже, строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору є частиною механізму реалізації права на правовий захист і є однією з основних гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Кодексу законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Пільков К.М. Способи захисту прав у суді: проблеми сучасної гібридної моделі. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 11/2022. С.304-313.
3. Способи захисту порушеного права Ефективність способів захисту порушеного права. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2022_prezent/Rogach_prezent_2022_06_10.pdf
4. Застосування ефективного способу захисту порушеного права. Актуальна практика Верховного Суду. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2022_prezent/2022_11_07_Grushytskyi_24_10.pdf
5. Постанова Верховного Суду від 22 січня 2025 року справа № 757/5467/21ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124630082>

УДК 349.2

orcid 0000-0002-8244-3563

МОДЕРНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В АСПЕКТІ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

Костюченко Олена Євгенівна,

завідувач відділу дослідження міжнародної податкової конкуренції
науково-дослідного інституту фінансової політики,
професор кафедри цивільного права та процесу
Державного податкового університету
доктор юридичних наук, професор
e-mail: A09111975@i.ua

Сучасні реалії життя українського суспільства переконливо доводять, що соціальна функція держави потребує модернізації, з урахуванням того, що кожного дня збільшується кількість громадян, які потребують державної підтримки внаслідок військової агресії проти України. Усвідомлення того, що