

## ОКРЕМА ДУМКА

судді Конституційного Суду України Стрижака А. А.  
стосовно Рішення Конституційного Суду України  
у справі за конституційним зверненням громадянина  
Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення  
положень статті 233 Кодексу законів про працю України  
у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237<sup>1</sup> цього кодексу

Громадянин Стріхар Володимир Васильович звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням дати офіційне тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237<sup>1</sup> цього кодексу щодо визначення строку для звернення працівника до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунків при звільненні та відшкодування моральної шкоди, завданої несвоєчасною виплатою працівникові належних йому при звільненні сум.

У Рішенні від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 (далі — Рішення) Конституційний Суд України зазначив, що в аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 237<sup>1</sup> цього кодексу слід розуміти так, що для звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, початок перебігу якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався (пункт 1 резолютивної частини).

На підставі статті 64 Закону України «Про Конституційний Суд України» вважаю за необхідне викласти окрему думку.

Статтею 43 Конституції України встановлено, що кожен має право на працю; право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. У випадку порушення вказаних прав особа має право звернутися до суду за їх захистом та відшкодуванням шкоди, якщо її завдано.

1. Кодекс законів про працю України (далі — Кодекс) є спеціальним нормативно-правовим актом, який регулює правовідносини, що виникають у сфері трудового права, та визначає, зокрема, основні трудові права працівників, до яких і належить право на звернення до суду про вирішення спору. При реалізації цього права велике значення має позовна давність, суть якої полягає в наданні можливості особі у визначений законодавством строк розраховувати на захист свого порушеного права судом.

Трудове законодавство не містило і не містить норм, у яких було б розкрито зміст позовної давності, порядок її обчислення, підстави для зупинення чи понов-

лення тощо. У Кодексі встановлено лише строк звернення до суду про вирішення трудового спору, який за своєю суттю і є позовною давністю.

Основним нормативним актом, який регулює питання, пов'язані з існуванням інституту позовної давності (строків звернення до суду), є Цивільний кодекс України (далі — Цивільний кодекс), у якому визначено, що загальна позовна давність встановлюється тривалістю у три роки (стаття 257); для окремих видів вимог законом може встановлюватися спеціальна позовна давність: скорочена або більш тривала порівняно із загальною позовною давністю (стаття 258). Тобто лише у випадках, прямо передбачених у законах, застосовується позовна давність, відмінна від загальної.

У сфері регулювання трудових відносин скорочена позовна давність визначена в статті 233 Кодексу, відповідно до якої працівник має право звернутися до суду про вирішення трудового спору в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Стаття 268 Цивільного кодексу містить перелік вимог, на які позовна давність не поширюється. Однак цей перелік не є вичерпним, і частина друга вказаної статті дає можливість в законах встановлювати також інші вимоги, на які не поширюється позовна давність.

Згідно з частиною другою статті 233 Кодексу в разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Системний аналіз положень Цивільного кодексу та Кодексу дає підстави стверджувати, що суть загальної позовної давності (як строку звернення до суду) полягає в тому, що вона застосовується до всіх вимог правового характеру, якщо для окремих вимог не передбачена спеціальна позовна давність.

Тобто законодавець, встановивши у сфері захисту трудових прав скорочену позовну давність (один, три місяці) та визначивши випадки, на які вона не поширюється (частина друга статті 233 Кодексу), у такий спосіб передбачив, що до всіх інших правовідносин має застосовуватися загальна позовна давність тривалістю у три роки.

Встановлений статтею 117 Кодексу обов'язок роботодавця виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки виплати належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 Кодексу (по день фактичного розрахунку), є матеріальною відповідальністю роботодавця за ненадане виконання своїх обов'язків, що має наслідком порушення трудових прав працівника. Таке порушення може мати для працівника негативні наслідки і немайнового характеру, тобто завдавати йому моральну шкоду, тому законодавець передбачив для працівника можливість звернутися до суду за її відшкодуванням.

Так, стаття 237<sup>1</sup> Кодексу встановлює, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації

свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Оскільки Кодекс не врегульовує питань, пов'язаних з відшкодуванням моральної шкоди, та не встановлює спеціальну позовну давність щодо вимог про її відшкодування, застосуванню підлягають положення Цивільного кодексу як основного акта цивільного законодавства.

Таким чином, вважаю, що у випадку звернення працівника до суду з вимогою про відшкодування моральної шкоди, завданої затримкою розрахунку при звільненні, повинна застосовуватися загальна позовна давність — три роки, якщо інше не встановлено законом. Конституційний Суд України у Рішенні не лише фактично скоротив цей строк, а й доповнив положення Кодексу, встановивши строк для звернення до суду за відшкодуванням моральної шкоди — три місяці, що є повноваженням законодавця.

Слід зазначити, що Конституційний Суд України, по суті, лише підтвердив те, що визначено законодавцем у статті 233 Кодексу, тобто, що працівник має право звернутися до суду про вирішення трудового спору в тримісячний строк, який обчислюється з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

## 2. Окремо звертаю увагу на таке.

У мотивувальній частині Рішення зазначено, що для звернення працівника до суду з заявою про відшкодування моральної шкоди, завданої йому несвоєчасною виплатою з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум, встановлено тримісячний строк, початок перебігу якого розпочинається з дня, коли такий працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично розрахувався з ним (абзац одинадцятий підпункту 2.3 пункту 2).

Така позиція Конституційного Суду України дає підстави стверджувати, що до моменту фактичного розрахунку роботодавцем чи уповноваженим ним органом зі звільненим працівником останній не має права звернутися до суду з позовом про відшкодування моральної шкоди, завданої невиплатою належних йому сум при звільненні. Проте таким розумінням положень чинного законодавства Конституційний Суд України фактично обмежив гарантоване статтею 55 Конституції України право особи на звернення до суду, яке згідно зі статтею 64 Основного Закону України не може бути обмежене навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану.

Суддя Конституційного Суду України

А. Стрижак