

УДК 349.2:331.108

**О.А. ЛЮБЧИК**, Донецький інститут міського господарства Державної академії житлово-комунального господарства

## **ОСОБЛИВОСТІ ВІДНОСИН, ЯКІ ПОВ'ЯЗАНІ ЗІ ЗВЕРНЕННЯМ ДО СУДУ, ПРИ ВИРІШЕННІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

*Ключові слова:* судовий захист, строки звернення до суду, індивідуальні трудові спори

Життєво важливі публічні інтереси різних суспільних груп, держави, суспільства в цілому тісно переплітаються у сфері праці з особистими, приватними інтересами під час виникнення, зміни і припинення зв'язків з організації і здійснення праці. Це переплетіння включає як єдність цілей суб'єктів трудових правовідносин, так і їх розбіжності, коли мова іде про оплату праці, умови праці та деякі інші питання, в яких роботодавець і працівник зачасти бажаним мають досягнення протилежних результатів.

Різні аспекти індивідуальних трудових спорів були предметом дослідження багатьох науковців-правознавців, серед яких слід виділити Т.А. Занфірову, І.В. Зуб, А.Р. Мацюка, О.М. Обушенка, Н.А. Плахотіну, С.М. Прилипка, В.Г. Ротаня, О.Є. Соніна, Б.С. Стичинського, В.О. Терещенка, Є.О. Харитонова, О.М. Ярошенка та інші. Враховуючи праці зазначених науковців, спробуємо дослідити відносини, що пов'язані зі зверненням до суду при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Метою даної статті є з'ясування особливостей відносин, пов'язаних зі зверненням до суду, при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Для досягнення поставленої мети необхідним є вирішення наступних завдань: з'ясувати, які спори відносяться до індивідуа-

льних трудових; визначити строки та форми звернення до суду для вирішення індивідуального трудового спору; охарактеризувати деякі види індивідуальних трудових спорів.

Спір відноситься до індивідуальних, якщо позивачем є працівник, а не певна категорія працівників чи їх структурний підрозділ чи об'єднання, спілка [1, с.21]. Ініціативна сторона повинна у встановлений законом термін звернутися до певного юрисдикційного органу у передбаченій законом формі [2, с.87].

Щодо встановленого законом терміну, то в даному випадку мається на увазі все ж таки не термін, а строк, сплив якого до звернення за захистом трудового права унеможливило останній. За визначенням Є.О. Харитонова, обмеження строку для розгляду спору полегшує надання доказів, підвищує їх достовірність і тим сприяє встановленню судами істини. Крім того, встановлення строку позовної давності сприяє стабілізації правовідносин, усуненню невизначеності у відносинах між їх учасниками. Інститут позовної давності має на меті дисциплінувати учасників обігу, стимулювати їх до здійснення належних їм прав і виконання обов'язків [3, с.56]. Кодексом законів про працю України встановлені строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів, які є відмінними від встановлених строків позовної давності у Цивільному кодексі України. Так, ч.1 ст.233 Кодексу законів про працю України передбачено, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права [4]. Тобто, це той самий строк, який визначено і для звернення до комісії по трудових спорах [5, с.452]. З цього приводу О.М. Ярошенко зазначає, що згідно ст.8 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована Україною

16.05.1994 р.) можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався цим правом протягом розумного строку після припинення трудових відносин [6, с.579].

Водночас, існують також спеціальні строки для звернення до суду по деяких трудових спорах. Передусім, це стосується спорів про поновлення на роботі. За цією категорією справ законодавство встановлює місячний термін, який обчислюється від дня вручення працівникові копії наказу про звільнення або від дня видачі трудової книжки. Однак цей скорочений термін позовної давності не поширюється на спори про зміну дати і формулювання причин звільнення, а також про оплату часу вимушеного прогулу [5, с.452]. Б.С. Стичинський, І.В. Зуб і В.Г. Ротань указують на недоцільність закріплення альтернативи обчислення терміну у п.1 ст.233 КЗпП у вигляді можливості відрахування місячного строку або від дня вручення працівникові копії наказу про звільнення або від дня видачі трудової книжки. Обґрунтовують дану позицію науковці тим, що обчислення строку з дня вручення копії наказу про звільнення або трудової книжки є лише конкретизацією загального правила про обчислення строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення його суб'єктивних трудових прав. Оскільки дізнатися двічі про одне й те саме неможливо, то вважаємо, що при першій же дії власника (наприклад, врученні трудової книжки із записом про звільнення) працівник дізнається про порушення його права. Якщо пізніше власник учинить й іншу дію – вручить працівникові копію наказу про звільнення, то до цього моменту працівник уже знає про порушення його права [7, с.816].

Також для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Оскільки цей строк обчислюється з дня виявлення шкоди, то час,

який пройшов до цього, значення для вирішення питання про притягнення працівника до матеріальної відповідальності не має [6, с.579].

Відповідно до ч.2 ст.233 Кодексу законів про працю України у 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 [4]. Встановлені ст.233 Кодексу законів про працю України терміни звернення до суду не застосовуються до позовних вимог працівників про відшкодування шкоди, заподіяної їх життю і здоров'ю. У цьому випадку застосовуються строки позовної давності, передбачені Цивільним кодексом України [5, с.452].

При зверненні до суду вищестоящего органу та прокурора також застосовується однорічний строк. У разі пропуску з поважних причин цих строків суд може їх поновити. Для оскарження до суду рішення КТС встановлений не позовний, а процесуальний десятиденний строк із дня одержання виписки з протоколу засідання комісії чи його копії [6, с.579]. Слід зауважити, що відмова у прийнятті позовної заяви з мотивів закінчення терміну позовної давності є незаконною. Питання про пропуск терміну повинен вирішувати суд в судовому засіданні при розгляді спору [8, с.244].

Щодо органу, уповноваженого розглядати спір, то для індивідуальних трудових спорів ст.221 Кодексу законів про працю України передбачений наступний порядок розгляду: 1) комісія по трудовим спорам; 2) районні, районні в містах, міські чи міськрайонні суди [4]. Однак, обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути лише додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя

виключно судом [6, с.577]. Як зауважує В.О. Терещенко, норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується. Тому, у разі порушення соціально-економічних прав у сфері праці (право на свободу праці, право на оплату праці, право на відпочинок тощо) людина (працівник) може одразу звернутися до суду для їх захисту без дотримання встановлених трудовим законодавством процедур досудового розгляду трудового спору. Всі права закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конституції України є рівними, нероздільними та взаємопов'язаними. Реалізація та захист соціально-економічних прав у сфері праці, закріплених у вищезазначених актах, повинні бути забезпечені державою не залежно від рівня економічного розвитку [9, с.1021].

Щодо форми звернення, то сторони індивідуального трудового спору звертаються до суду із позовною заявою. Це правило поширюється і на випадки оскарження працівником рішення КТС. При оскарженні рішення КТС роботодавець подає до суду заяву, яка не є позовною, крім випадків, передбачених законодавством. У випадках, коли працівнику не виплачують заробітної плати, що йому нарахована, він звертається до суду з заявою про видачу судового наказу [5, с.453]. Позови вправі пред'являти від імені зацікавлених працівників профспілкові органи. Вони можуть виділити своїх представників для захисту в суді інтересів працівників, навіть коли позов заявлений самим працівником [8, с.245].

Звертаючись до суду суб'єкт трудових правовідносин заявляє певну вимогу у позові, відповідно якій судом буде обиратися той чи інший спосіб захисту трудового права. Частина 1 ст.55 Конституції України містить загальну норму, яка означає право кожного зве-

рнутися до суду, якщо його права чи свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод, зазначає О.М. Ярошенко. Зазначена норма зобов'язує суди приймати заяви до розгляду навіть у випадку відсутності в законі спеціального положення про судовий захист [6, с.576], оскільки «надання певним прагненням особи статусу суб'єктивного права одночасно означає наділення такої особи правом звернутися до суду з вимогою про захист цього прагнення, а відповідно – уповноважує суд задовольнити за наявності підстав таку вимогу» [10, с.113]. Таке розуміння природи суб'єктивного права найбільш доцільне в умовах відсутності прямого закріплення способів захисту трудових прав в нормах чинного законодавства про працю України. Слід погодитись з О.Є. Соніним, що трудові права встановлені законом, тому вони відповідно до ст.55 Конституції підлягають захисту судом у всіх випадках їх порушення. Цей висновок підтверджується ст.124 Конституції, що поширює юрисдикцію судів на всі правовідносини, які виникають у державі. Тобто, суд немає права відмовити працівнику в захисті його права, якщо такий спосіб відповідає змісту права, способу його порушення та наслідкам, що їх спричинило це порушення. «За умов, коли ст.55 Конституції закріплює право особи звернутися до суду за захистом її порушеного права, безглуздим був би висновок про те, що у задоволенні вимоги управненої особи може бути відмовлено з посиланням на відсутність встановленого законом способу захисту цього права. Врешті-решт, на випадок, коли такий спосіб і насправді не встановлений спеціальними положеннями закону, він має обиратись з урахуванням принципів справедливості та розумності, що входять до змісту принципу верховенства права (ст.8 Конституції)», – наголошує науковець [11, с.157–158]. Тим більше, в іншій праці надає аргумент О.Є. Сонін, така позиція заслуговує

на підтримку, адже «виключення зі змісту суб'єктивного права такого його елемента, як можливість звернення до юрисдикційних органів за захистом решти юридичних можливостей, що складають зміст цього права, зробило б неможливим розмежування суб'єктивного права та суміжних з ним правових категорій (зокрема, – інтересу), яке (розмежування) здійснюється саме за критерієм можливості чи неможливості захисту певного прагнення особи [10, с.113].

За визначенням О.М. Ярошенко, відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв чи скарг, які відповідають установленим законом вимогам, є порушенням права на судовий захист, яке відповідно до ст.64 Конституції України не може бути обмежене [6, с.576]. При цьому абсолютно не має значення, який характер має дана розбіжність: позовний або не позовний, наголошує Н.А. Плахотіна. Водночас, на думку вченої, індивідуальні розбіжності непозовного характеру було би доцільно розглядати, насамперед, безпосередньо на виробництві. Саме з урахуванням специфіки даного підприємства (установи, організації) компетентний орган (КТС) може винести рішення про обґрунтованість тих або інших інтересів сторін. А суду у подібних ситуаціях доцільно надати повноваження контрольно-наглядової інстанції. Тобто, при наявності індивідуального трудового конфлікту (розбіжності непозовного характеру), на погляд Н.А. Плахотіної, суд повинен розглядати не саму розбіжність по суті, а, насамперед, рішення КТС на предмет його доцільності, законності та обґрунтованості. Для вирішення ж таких розбіжностей, як трудові спори (індивідуальні і колективні) передбачити позовний порядок вирішення, оскільки в цьому випадку мова йде про визнання й відновлення порушеного права [12, с.409].

Підтримуючи вищенаведену думку, зауважимо, що для цього слід на законодавчому рівні закріпити не тільки поняття трудового конфлікту і трудового спору як розбіжних за

змістом, але і визначити особливості порядків їх вирішення з можливістю застосування примирно-третейської процедури для вирішення конфлікту і визначенням виключно судового порядку вирішення спорів.

Беручи за основу запропоновану О. Снідевичем класифікацію цивільних позовів у справах, що виникають із земельних правовідносин [13, с.98–101], пропонуємо залежно від різновиду вимоги про захист трудових прав, заявленій позивачем до суду, виділити: 1) позови про визнання, 2) позови про присудження; 3) перетворювальні позови.

Вимога про визнання права, як спосіб його захисту, за визначенням О.Є. Соніна, є ефективною тоді, коли йдеться про факти невиконання права особи. Також, заява вимоги про визнання права є можливим як перший крок у процесі захисту (відновлення) порушеного права. За допомогою даного способу захисту права досягається повна визначеність взаємних прав та обов'язків учасників трудових правовідносин. У випадках, коли вимога про визнання права була заявлена, коли вже відбувається порушення такого права, перша також є ефективним способом захисту. На стадії, коли трудові права вже були порушені (відбулася відмова у задоволенні відповідних вимог працівника) встановлення судом наявності на боці працівника таких прав зазвичай є достатнім для реалізації працівником таких прав. Інша справа, що в таких випадках законодавцеві не варто було би зупинятися на визнанні за управненою особою лише можливості звернутися до суду з вимогою про визнання права. Поряд із цим способом захисту права законодавцем повинні бути надані учасникам трудових відносин й інші правові можливості, які мають (можуть) використовуватись одночасно з вимогою, що розглядається. Так, права учасників трудових відносин могли б забезпечуватись встановленням таких способів захисту його трудових прав, як зокрема – відшкодування моральної, а у відповідних випадках, – і матеріальної шкоди;



можливістю висувати вимогу про виконання обов'язку в натурі; можливістю розірвання трудового договору за ініціативою працівника на підставі частини третьої ст.38 КЗпП, що тягне виплату працівникові вихідної допомоги тощо [14, с.480]

Звернення до суду із позовною заявою, до якої зацікавлена у вирішенні спору сторона подає необхідні для обґрунтування позовних вимог документи [5, с.453], тягне необхідність її прийняття судом, реєстрації, проведення підготовчих дій з розгляду справи й призначення засідання з вирішення даного трудового спору або конфлікту [2, с.87]. У разі відсутності перешкод для судового розгляду і вирішення трудового спору у даному суду чи в суді взагалі (як непідсудність спору даному суду, вплив строків позовної давності тощо) визначається дата і час судового засідання, про які інформуються сторони і інші учасники.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Мацюк А. Р. Про деякі питання судового захисту прав працівників / А. Р. Мацюк, О. М. Обушенко // Вісник Запорізьк. юрид. ін-ту Дніпропетровськ. держ. ун-ту внутр. справ. – 2009. – № 2. – С. 19–26.

2. Занфірова Т. А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т. А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 86–88.

3. Цивільне право України (в запитаннях та відповідях) : навч. посіб. – Вид. 3-є, переробл. та доповн. / за ред. Є. О. Харитонова, А. І. Дрішлюка, О. М. Калітенко. – Х. : Одіссей, 2005. – 576 с.

4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

5. Трудове право України: Академічний курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., пе-

реробл. і доповн. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.

6. Прилипка С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.

7. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с.

8. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учебник / под ред. Г. С. Гончаровой, В. В. Жернакова, С. Н. Прилипка. – Х. : Одиссей, 2001. – 623 с.

9. Терещенко В. О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини та громадянина / В. О. Терещенко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1018–1023 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>.

10. Сонін О. Є. Судовий захист права на відпустку за трудовим законодавством України / О. Є. Сонін // Ученые записки Тавричesk. нац. ун-та им. В. И. Вернадського. – Серия «Юридические науки». – 2008. – Т. 21 (60). – № 1. – С. 109–115.

11. Сонин О. Е. Способы защиты права на установление неполного рабочего времени / О. Е. Сонин // Ученые записки Тавричesk. нац. ун-та им. В. И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (61). – № 2. – С. 157–162.

12. Плахотіна Н. А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 405–409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>.

13. Снідевич О. Окремі питання класифікації цивільних позовів у справах, що виникають із земельних правовідносин / О. Снідевич // Право України. – 2006. – № 2. – С. 98–101.

14. Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477–481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10soetpp.pdf>.

*Любчик О. А. Особливості відносин, які пов'язані зі зверненням до суду, при вирішенні індивідуальних трудових спорів / О. А. Любчик // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 426–431 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12loaitc.pdf>*

Розглянуто порядок звернення до суду при вирішенні індивідуальних трудових спорів, визначено строки та форми звернення до суду, а також класифікація індивідуальних трудових спорів.

\*\*\*

*Любчик А.А. Особенности отношений, которые связаны с обращением в суд, при решении индивидуальных трудовых споров*

Рассмотрен порядок обращения в суд при решении индивидуальных трудовых споров, определены сроки и формы обращения в суд, а также классификация индивидуальных трудовых споров.

\*\*\*

*Lubchik A.A. Features of Relations, That is Related to the Address to the Court, At the Decision of Individual Labour Spores*

The order of address is considered to the court at the decision of individual labour spores, terms and forms of address are certain to the court, and also classification of individual labour spores.