

ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

**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, 237¹ цього кодексу

м. Київ
22 лютого 2012 року
№ 4-рп/2012

Справа № 1-5/2012

Конституційний Суд України у складі суддів:

Головіна Анатолія Сергійовича — головуючого,
Бауліна Юрія Васильовича,
Бринцева Василя Дмитровича,
Вдовіченка Сергія Леонідовича,
Винокурова Сергія Маркіяновича,
Гультая Михайла Мирославовича,
Запорожця Михайла Петровича — доповідача,
Колоса Михайла Івановича,
Лилака Дмитра Дмитровича,
Маркуш Марії Андріївни,
Овчаренка В'ячеслава Андрійовича,
Пасенюка Олександра Михайловича,
Сергейчука Олега Анатолійовича,
Стецюка Петра Богдановича,
Стрижача Андрія Андрійовича,
Шаптали Наталі Костянтинівни,
Шишкіна Віктора Івановича,

розглянув на пленарному засіданні справу 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, 237¹ цього кодексу.

Приводом для розгляду справи відповідно до статей 42, 43 Закону України «Про Конституційний Суд України» стало конституційне звернення громадянина Стріхаря В. В.

Підставою для розгляду справи згідно зі статтею 94 Закону України «Про Конституційний Суд України» є наявність неоднозначного застосування вказаних положень Кодексу законів про працю України судами загальної юрисдикції.

Заслухавши суддю-доповідача Запорожця М. П. та дослідивши матеріали справи, у тому числі позиції Голови Верховної Ради України, Верховного Суду України, Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, науковців Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету «Одеська юридична академія», Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», Конституційний Суд України

У С Т А Н О В И В :

1. Громадянин Стріхар В. В. звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням дати офіційне тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України (далі — Кодекс) у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237¹ Кодексу щодо визначення строку для звернення працівника до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди, завданої несвоєчасною виплатою працівникові належних йому при звільненні сум, та початку його перебігу.

У статті 233 Кодексу передбачено строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів: 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, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (частина перша); 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 (частина друга).

Статтею 117 Кодексу встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу виплатити працівникові у разі затримки розрахунку при звільненні його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, а статтею 237¹ — відшкодувати працівникові завдану моральну шкоду.

Необхідність в офіційному тлумаченні вказаних положень Кодексу автор клопотання обґрунтовує неоднозначним їх застосуванням судами загальної юрисдикції.

До конституційного звернення Стріхар В. В. долучив копії ухвали Верховного Суду України від 8 серпня 2007 року та рішення цього суду від 16 січня 2008 року, у яких міститься висновок, що перебіг встановленого статтею 233 Кодексу тримісячного строку для звернення до суду з вимогами про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та компенсації моральної шкоди починається з наступного дня після проведення виплат заробітної плати незалежно від тривалості затримки розрахунку.

Автор клопотання долучив також рішення Апеляційного суду міста Києва від 31 січня 2008 року, залишене без змін ухвалою Верховного Суду України від 21 квітня 2008 року, яким йому відмовлено у задоволенні вимог про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та відшкодування моральної шкоди з підстав пропуску встановленого статтею 233 Кодексу

тримісячного строку, початок якого, за висновком суду, не пов'язаний зі строком виплати заробітної плати.

2. Вирішуючи порушене в конституційному зверненні питання, Конституційний Суд України виходить з такого.

2.1. Україна як соціальна, правова держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, а також право на належні умови праці, своєчасне отримання винагороди (стаття 1, частини перша, друга, четверта, сьома статті 43 Основного Закону України).

Відповідно до Конституції України зазначені права захищаються судом (частина перша статті 55).

Правосуддя в Україні здійснюється з метою захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб, інтересів держави на засадах верховенства права.

Як зазначив Конституційний Суд України в Рішенні від 24 грудня 2004 року № 22-рп/2004, забезпечення прав і свобод потребує, зокрема, законодавчого закріплення механізмів (процедур), які створюють реальні можливості для здійснення кожним громадянином прав і свобод (абзац четвертий підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини).

Строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору як складова механізму реалізації права на судовий захист є однією з гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових правовідносин.

2.2. За статтею 47 Кодексу роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові при звільненні всі суми, що належать йому від підприємства, установи, організації, у строки, зазначені в статті 116 Кодексу, а саме в день звільнення або не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Непроведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Аналіз наведених положень свідчить про те, що невплата звільненому працівникові всіх сум, що належать йому від власника або уповноваженого ним органу, є триваючим правопорушенням, а отже, працівник може визначити остаточний обсяг своїх вимог лише на момент припинення такого правопорушення, яким є день фактичного розрахунку.

Таким чином, для встановлення початку перебігу строку звернення працівника до суду з вимогою про стягнення середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні визначальними є такі юридично значимі обставини, як невплата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку.

Невиплата власником або уповноваженим ним органом належних працівникові при звільненні сум і вимога звільненого працівника щодо їх виплати є трудовим спором між цими учасниками трудових правовідносин.

Згідно з частиною першою статті 233 Кодексу 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.

З огляду на наведене Конституційний Суд України дійшов висновку, що для звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку встановлено тримісячний строк, перебіг 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 розраховувався з ним.

2.3. Право фізичних та юридичних осіб на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, завданої внаслідок порушення їхніх прав, свобод та законних інтересів, має конституційно-правову природу і передбачено в статтях 32, 56, 62, 152 Основного Закону України.

Засади та сутність інституту моральної шкоди розкриваються в Цивільному кодексі України, у статті 23 якого встановлено, що моральна шкода полягає: у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи (частина друга); моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом (частини четверта, п'ята).

Подальше регулювання інституту моральної шкоди визначено в окремих законах. Так, право на відшкодування моральної шкоди закріплено, зокрема, в законах України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду», «Про інформацію», «Про авторське право і суміжні права», «Про захист прав споживачів», «Про телебачення і радіомовлення», «Про протидію торгівлі людьми», «Про телекомунікації», «Про жертви нацистських переслідувань».

Аналіз чинного законодавства дає підстави для висновку, що інститут моральної шкоди має міжгалузевий характер, а тому особливості його застосування можуть встановлюватися галузевим законодавством.

У трудовому законодавстві право працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням його трудових прав, визначено у статті 237¹ Кодексу, відповідно до якої 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.

Строки звернення до суду за відшкодуванням моральної шкоди в зазначеній статті не встановлено.

Спір про відшкодування звільненому працівнику моральної шкоди, завданої затримкою розрахунку при звільненні, є трудовим спором.

У Цивільному кодексі України гарантується право особи на звернення до суду за захистом свого особистого немайнового права та інтересу і встановлюється відшкодування моральної (немайнової) шкоди як один із способів захисту цивільних прав та інтересів (частина перша, пункт 9 частини другої статті 16).

Конституційний Суд України вважає, що в аспекті конституційного звернення визначені Цивільним кодексом України і Кодексом підстави та порядок відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди слід розглядати у нерозривному зв'язку з положеннями статті 233 Кодексу, у яких встановлено строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів, зокрема тримісячний строк, який розпочинається з дня, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про порушення свого права.

Звільнений працівник, якому з вини власника або уповноваженого ним органу несвоєчасно виплатили належні при звільненні суми, має право вимагати відшкодування завданої при цьому моральної шкоди.

Виходячи з наведеного Конституційний Суд України дійшов висновку, 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, перебіг 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 розраховався з ним.

Враховуючи викладене та керуючись статтями 147, 150, 153 Конституції України, статтями 51, 62, 66, 67, 69, 95 Закону України «Про Конституційний Суд України», Конституційний Суд України

в и р і ш и в:

1. В аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 237¹ 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, перебіг 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 розраховався.

2. Рішення Конституційного Суду України є обов'язковим до виконання на території України, остаточним і не може бути оскаржене.

Рішення Конституційного Суду України підлягає опублікуванню у «Віснику Конституційного Суду України» та в інших офіційних виданнях України.

КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ

● *Summary to the Decision of the Constitutional Court dated February 22, 2012 No. 4-rp/2012 in the case upon the constitutional appeal of citizen Strikhar Volodymyr Vasylyovych concerning official interpretation of the provisions of Article 233 of the Labour Code of Ukraine in conjunction with the provisions of Articles 117, 237¹ of this Code*

Citizen Volodymyr Strikhar applied to the Constitutional Court with a petition to provide official interpretation of the provisions of Article 233 of the Labour Code of Ukraine (hereinafter referred to as «the Code») in conjunction with the provisions of Articles 117, 237¹ of the Code concerning establishing the term for an employee to apply to court with a claim on exaction of average income for the period of delay in payment in case of dismissal and compensation of moral damage by employer or authorised body caused by untimely payment to employee of outstanding amount in case of dismissal and the beginning of this term.

Pursuant to Article 47 of the Code in case of dismissal employer shall pay the employee all amounts outstanding from enterprise, institution, organisation within terms provided by Article 116 of the Code, in particular on the day of dismissal or no later than on the next day after the dismissed employee claimed for a payment. Failure of employer or authorised body to settle payment to employee within due terms due to the fault of the former is a ground for responsibility stipulated in Article 117 of the Code, i.e. to pay an employee his or her average income for the whole period of delay till the day of factual settlement of payment.

Analysis of the mentioned provisions testifies that failure to pay the dismissed employee all outstanding amounts by employer or authorised body is a continuing offence, thus employee may define the final extent of his or her demands only by the moment of termination of such offence which is a day of factual settlement of payment.

Thus, in order to establish the beginning of course of the term of employee's appeal to court concerning exaction of average income for the whole period of delay in case of dismissal the following legal circumstances as failure to pay outstanding amounts to employee in case of dismissal and a fact of settling final payment with him or her will be determinative.

Failure of employer or authorised body to make a payment of outstanding amounts to employee in case of dismissal and claim of the dismissed employee regarding its payment is a labour dispute between these participants of labour legal relations.

Under Article 233.1 of the Code employee may apply with appeal concerning resolution of a labour dispute directly to district, district in city, city or regional court within a three-month term from the day he or she got to know or was supposed to get to know about violation of his or her right.

Under labour legislation the right of employee to compensation of moral damage caused by violation of his or her labour rights is defined by Article 237¹ of the Code according to which compensation of moral damage to employee by employer or authorised body is performed in case violation of his or her lawful rights have led to moral suffering, loss of regular living connections and require additional efforts in order to organise his or her life; the order of compensation of moral damage is defined by legislation.

The afore-mentioned article does not establish terms of application to court concerning compensation of moral damage.

Dispute concerning compensation of moral damage to dismissed employee caused by delay in payment in case of dismissal is a labour dispute.

The Civil Code guarantees the right of individual to apply to court concerning protection of his or her personal non-property right and interest and establishes compensation of moral (non-property) damage as one of the means of protection of civil rights and interests (Articles 16.1, 16.2.9).

The Constitutional Court considers that in terms of the constitutional appeal grounds and order of compensation of moral damage by employer or authorised body defined by the Civil Code and the Code shall be regarded in inextricable connection with the provisions of Article 233 which provide terms of application to court concerning resolution of labour disputes, in particular a three-month term which begins from the day when employee got to know or was supposed to get to know about violation of his or her right.

A dismissed employee who is paid outstanding amounts untimely when dismissed due to the fault of employer or authorised body has a right to claim compensation of moral damage caused by this situation.

Thus, the Constitutional Court of Ukraine held that in terms of the constitutional appeal the provisions of Article 233 of the Labour Code of Ukraine in conjunction with the provisions of Articles 117, 237¹ of this Code shall be understood as reading that a three-month term is established for a citizen to appeal to court with a claim on resolution of a labour dispute concerning exaction of average income for the whole period of delay till the day of factual settlement of payment in case of dismissal and compensation of moral damage caused in this context; this term begins from the day when the dismissed employee got to know or was supposed to get to know that the employer or the authorised body due to whose fault the delay in payment of outstanding amounts at dismissal took place.