

В статье исследуются новации законодательства о занятости населения, в частности о содействии в трудоустройстве молодежи, лиц возраста старше 45 лет и т.п., а также предлагаются пути их внедрения.

**Ключевые слова:** занятость, стажировка, ваучер, услуги по трудоустройству.

### **Yushko A. M. Ways of implementation of law of Ukraine “On Employment”**

This article investigates innovations of legislation on employment of people, including the employment support of young people and persons who are aged over 45 years, etc., and suggests ways of it implementation.

**Key words:** employment, training, voucher (training credit), employment services.

*УДК 349.22*

*О.В. Яснолюбов,  
Генеральный директор ПП «А–Лекс Плюс»,  
м. Харків*

## **ПІДГОТОВЧА СТАДІЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Стаття присвячена вивченню етапу підготовки працівника до подання позовної заяви до суду з метою захисту своїх трудових прав. Значна увага приділяється спеціальним процесуальним правилам звернення працівника до суду за цивільним процесуальним законодавством та законодавством про працю, а також правилам оформлення й вимог до змісту позовної заяви, що подаються працівниками до суду.

**Ключові слова:** захист трудових прав працівників, позовна заява, судовий захист, строки позовної давності.

Метою статті є дослідження правової процесуальної та практичної специфіки етапу підготовки працівника до подання позовної заяви до суду з метою захисту своїх трудових прав, зважаючи на основні законодавчі бар'єри, що впливають на такий процес (строки, юрисдикційна підсудність). Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, під час світової економічної кризи в Україні спостерігаються масштабні порушення роботодавцями трудових прав працівників, що створює середовище, в якому працівник залишається безправним, безвольним та вимушеним погоджуватись із такими порушеннями. По-друге, в науковій літературі майже відсутні комплексні дослідження етапу підготовки працівника до звернення до судового захисту своїх трудових прав й інтересів, що є вкрай негативним показником, зважаючи на низьку праву обізнаність більшості працівників, специфіку судового захисту прав пра-

цівників та наукову тенденцію популяризації питання створення процесуального права захисту прав працівників, як окремої галузі процесуального права в Україні в рамках реформи трудового законодавства, яка має місце й по сьогодні.

Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (В.Я. Бурак, Д. Гетьманцева, З.Я. Козак, І.Г. Козуб, П.Д. Пилипенко, Т.Л. Постригань), вивчення положень нормативно-правових актів.

Підготовча стадія. Власне ця стадія є етапом, що охоплює період урегулювання трудових спорів, під час якого сторона (працівник чи роботодавець) вирішує питання щодо предмету індивідуального трудового спору, зокрема, чи є спір таким, що потребує передачі до судового вирішення та чи можна його вирішити через досудові процедури, зокрема, через звернення до протилежної сторони (порушника) задля його вирішення шляхом переговорів. Таким чином, за наявності трудо-правового спору, або працівник, або роботодавець стає ініціатором можливого врегулювання конфлікту і, якщо ж сторони, в процесі врегулювання не досягли компромісу чи його досягнення за певних умов неможливе, тоді майбутній позивач формує стратегію та складає позовну заяву (така заява є обов'язковою і єдиною формою звернення працівника до суду, окрім випадку, коли працівник звертається до суду із заявою про видачу судового наказу про стягнення з роботодавця заробітної плати, що була вже нарахована працівнику [1, с. 453]), вимоги (та їх правову аргументацію й докази) якої формулюються таким чином, щоби забезпечити вирішення справи у суді на користь позивача.

Підготовча стадія звернення працівника до судового захисту порушених прав чи законних інтересів також може бути пов'язана із попереднім його зверненням до комісії із трудових спорів. Зокрема, зважаючи на ст. 234 КЗпП України [2], така комісія є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком окремих спорів (це, головним чином спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах та трудових спорів за участю суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини), і за своєю правовою природою є квазісудовим органом з розгляду індивідуальних трудових спорів. Так, працівник може звернутись за допомогою у вирішенні трудового спору до комісії самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, а комісія, в свою чергу, повинна розглянути цю справу та, зважаючи на положення ч.ч. 1 та 3 ст. 227 КЗпП України, прийняти рішення по суті спору більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні, а копію цього рішення у триденний строк вручити працівникові. Поряд із цим, зважаючи на правило ст. 228 КЗпП України, у разі незгоди з рішенням комісії працівник може оскаржити її рішення до суду в десяти-

денний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії, зважаючи на ту обставину, що пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті позову, якщо суд визнає поважність причин пропуску строку. При цьому, варто звернути увагу на те, що відповідно до ст. 231 КЗпП України розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах може бути ініційований не лише працівником, коли він не згоден із рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу), але й тоді, коли до суду звернувся із завою прокурор, якщо він вважає, що рішення комісії суперечить нормам чинного законодавства.

Окрім цього, зважаючи на норми чинного законодавства, можна зробити висновок, що працівник, подаючи позовну заяву до суду з метою захисту своїх трудових та інтересів, повинен дотримуватись таких строків позовної давності: 1) загальний строк позовної давності – три місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого трудового права; 2) спеціальні строки. Такі строки стосуються окремих спеціальних підстав звернення до суду, що характеризуються специфічними рисами, а саме:

а) якщо підставою звернення до суду є оскарженні рішення комісії по трудовим спорам, то застосовується строк у десять днів (обрахунок строку починається з дня вручення працівнику виписки з протоколу засідання комісії чи його копії);

б) якщо підставою звернення до суду є звільнення працівника, яке він вважає незаконним чи таким, що порушує його трудові права, застосовується строк на таке звернення один місяць (обчислення строку починається з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки працівникові).

При цьому, варто зауважити, що працівник може звернутись до суду за захистом своїх порушених трудових прав та інтересів і тоді, коли він пропустив встановлені строки. Головним чином, виходячи із ст. 234 КЗпП України, можна зробити висновок, що працівник може звернутись до суду навіть тоді, коли пропустив встановлені в КЗпП України строки, якщо зможе довести суду, що пропуск строків пов'язаний із поважною причиною. Разом із цим, законодавцем щодо дотримання строків встановлюється і виняток, головним чином, 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. Інший виняток стосується звернення працівника до суду із позовом про відшкодування шкоди завданої йому роботодавцем: застосовуються строки позовної давності, що передбачаються нормами національного цивільного процесуального законодавства

Звертаючись до суду, працівник повинен слідувати правилам підсудності справ, що виникають із трудових відносин (в п. 1 ч. 1 ст. 15 ЦПК України [3] зазначається, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав,

свобод чи інтересів, що виникають, зокрема, із трудових відносин). За загальними правилами, що прописані у ст.ст. 109 та 110 ЦПК України, працівник може подати позов до суду за місцем реєстрації роботодавця або за зареєстрованим місцем проживання чи перебування особи самого працівника.

Разом із тим, працівник також повинен зважити на вимоги ст. 119 ЦПК України, що направлені на стандартизацію форми та змісту позовної заяви, яку він подає. Головним чином, працівник повинен подавати позов до суду в письмовій формі, а сама така заява повинна містити наступне:

1. Найменування суду, до якого подається заява. Працівник-позивач, що бажає звернутись до судового захисту своїх трудових прав повинен вказати на своїй позовній заяві суд-адресата, до якого надсилається позовна заява, до якого, власне, позивач звертається за допомогою. Варто зауважити, що це може бути районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд, залежно від таких факторів як підсудність справи;

2. Ім'я позивача та ім'я (чи найменування) відповідача. Так, працівник повинен вказати повністю власне ім'я, що відповідає зазначеному імені у власному паспорті громадянина держави, а також власну адресу (якщо працівник проживає за місцем реєстрації, то вказує лише таку адресу, а в тих випадках, коли проживає за іншою (фактичною) адресою, то вказує додатково й цю адресу з поміткою, що він фактично проживає саме за цією адресою) та контактний телефон за наявності такого. Аналогічні дані позивач повинен вказати і щодо відповідача, при цьому, зважаючи на те, що у тих випадках, коли його роботодавець є юридичною особою, то окрім його найменування та юридичної адреси, контактних даних, необхідним є зазначення офіційного розрахункового рахунку роботодавця та його Код ЄВРПОУ. Також, необхідно звернути увагу на те, що позивач повинен вказати повне ім'я та контактні данні свого представника, якщо позовна заява подається представником;

3. Зміст трудового спору та нормативно-правове обґрунтування. Позивач повинен коротко і вичерпно описати суть трудового спору, який має місце між ним та роботодавцем, вказати в чому саме має місце на його думку порушення його трудових прав та законних інтересів (потрібно довести, що існує причинно-наслідковий зв'язок між діями роботодавця та порушенням особистих трудових прав позивача), посилаючись на відповідні норми чинного законодавства;

4. Суть позовних вимог. Виклавши суть порушення та обґрунтувавши свою позицію за якою дії роботодавця обмежують чи взагалі ліквідують трудові права позивача, працівник формулює власні позовні вимоги, тобто вимоги, задовольнивши які, суд зможе захистити порушені права та законні інтереси позивача. Так, позивач може просити в своїх позовних вимогах суд, приміром, наступне:

1) визнати право. Працівник може просити суд визнати право, тоді, коли роботодавець вчиняє дії, що спрямовані на заперечення в цілому або в певній частині суб'єктивного права працівника, унаслідок якого останній

позбавлений можливості реалізувати своє право [4, с. 36]. Так, звертаючись до суду, позивач може просити визнати за ним права на надання доплат, премій, оплачуваної відпустки й т.п.;

2) відновити становище, яке мало місце до порушення права та/або припинення дій, що порушують право або створюють загрозу його порушення. Відновлення становища, яке існувало до порушення, має місце у випадку, коли визнання факту порушення суб'єктивного права та притягнення винного до відповідальності недостатньо, а необхідно поновити порушене право в повному обсязі, що можливе, головним чином, у разі переведення працівника на іншу роботу без його згоди – певна річ, у тих випадках, коли таку згоду роботодавець зобов'язаний був отримати відповідно до вимог ст. 32 КЗпП України, а також у разі звільнення без законної підстави (ст. 235 КЗпП України). В свою чергу, припинення дії, яка порушує право, як спосіб захисту полягає в припиненні триваючого трудового правопорушення, яке продовжує тривати і впливати на суб'єктивні права та законні інтереси працівника (наприклад, затримка видачі трудової книжки в разі звільнення працівника або затримка розрахунків при звільненні) [4, с. 36; 5, с. 39]. Відповідно, вимога, щодо припинення дій, що створюють загрозу порушення трудового права є спосіб захисту, який полягає у тому, що усувається існуюча потенційна можливість появи триваючого трудового правопорушення, що буде прямо впливати на суб'єктивні права та законні інтереси працівника.

3) визнати трудовий договір або окрему його частину недійсною та застосувати наслідки його недійсності або застосувати наслідки недійсності нікчемного трудового договору (чи окремих його частин). Така вимога може бути заявлена лише тоді, коли працівник доведе, що договір чи окремі його частини не відповідають й погіршують його становище порівняно із вимогами законодавства чи колективного договору. Приміром, трудовий договір може бути визнаним недійсним тоді, коли в ньому містяться умови про заборону працівника вагітніти на весь час дії договору або реалізовувати електоральне право чи, наприклад, умови про повну матеріальну відповідальність неповнолітнього працівника;

4) встановити, припинити або змінити правовідносини. Встановлення факту укладення трудового договору як способу захисту трудових прав, на думку Т.Л. Постригань, застосовується у випадку, коли працівника фактично було допущено до роботи, а розпорядження чи наказу про таке не було видано (ст. 24 КЗпП України), а сам власник або уповноважена ним особа заперечує такий факт. Також, встановлення трудових правовідносин може мати місце тоді, коли в позові вимагається, власне, спонукати роботодавця до укладення трудового договору, якщо такий роботодавець, зважаючи на норми чинного законодавства, зобов'язаний його укласти, проте, ухиляється від такого. Загалом, таке має місце, як зазначають Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб, у двох випадках: коли попередньо було обумовлено, що роботодавець прийме на роботу молодого спеціаліста за державним замовленням, зважаючи на те, що в ст. 197 КЗпП України законодавець закріплює

правило, відповідно до якого, молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України; коли роботодавець, всупереч ст. 252 КЗпП України, не надає працівникові, звільненому у зв'язку з обранням до складу виборного профспілкового органу, після закінчення строку його повноважень попередню роботу або за його згодою – іншу рівноцінну роботу (посаду).

В свою чергу, припинення трудових правовідносин, головним чином, через розірвання трудового договору як способу захисту трудових прав може застосовуватись, як тоді, коли роботодавець не виконує умови трудового договору, колективного договору або законодавства про працю, так і тоді, коли, зокрема, працівником є неповнолітній, а факту розірвання договору (в тому числі й строкового) вимагають його батьки, усиновителі і піклувальники та/або державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, якщо неповнолітньому продовження виконання трудових функцій, передбачених цим договором, загрожує здоров'ю або виконання такого договору порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП України).

Що ж стосується зміни правовідносин, то як зазначається в доктрині, така зміна є способом захисту, який полягає в трансформації одних правовідносин в інші, переростання одного обов'язку в інший, покладенні на роботодавця нового обов'язку і, при цьому, як правило, поєднується із такими способами захисту, як визнанням права і примушенням до виконання обов'язку. Також, варто відмітити, що такий спосіб захисту може вимагатись в позові, приміром, тоді, коли роботодавець повинен перевести за згодою працівника на іншу роботу у відповідності з медичним висновком, проте, всупереч ст. 170 КЗпП України, не вчиняє цього [4, с. 36; 5, с. 39-40]. Або в тих випадках, коли роботодавець перевів тимчасово працівника на інше місце роботи в межах підприємства до того моменту, коли працівник не відновить дозвіл на носіння вогнепальної зброї чи не відновить водійські права тоді, коли наявність таких є необхідною для виконання працівником своїх трудових обов'язків за договором, проте, тоді, коли працівник відновлює необхідні дозволи чи права, роботодавець безпідставно не поновлює цього працівника на попередньому робочому місці, за умови, що трудовим договором не охоплювалась умова працювати на іншому робочому місці, в той час, коли існують всі можливості працювати на своїй основній позиції.

5) змінити формулювання причини звільнення. Заявляти таку позовну вимогу працівник може у тих випадках, коли роботодавець звільнив працівника, який відмовився від переведення на роботу у іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією (п.6 ст. 36 КЗпП України), з формулюванням «за власним бажанням» (ст. 38 КЗпП). При цьому, працівник звертає увагу на ту обставину, що із вимогою про зміну формулювання звільнення, доречним буде також вказати про обов'язок роботодавця

сплатити йому вихідну допомогу у відповідності із вимогами ст. 44 КЗпП України (у розмірі не меншому, ніж середньомісячний заробіток), не зважаючи на те, що такий обов'язок виникає для роботодавця одразу ж після набрання чинності рішення суду, яким було задоволено цю позовну вимогу, оскільки, на практиці, роботодавці досить часто ухиляються від сплати такої допомоги, посилаючись на те, що в рішенні суду така вимога не була зазначена (навіть, якщо працівник має право на отримання такої виплати), в результаті чого, працівник, помилково повторно звертається до суду із вимогою про зобов'язання роботодавця виплатити йому вихідну допомогу.

5. Зазначення доказів, якими працівник доводить кожну обставину або посилання на наявність підстав для звільнення від доказування.

6. Перелік документів, що додаються до позовної заяви. Зважаючи на вимоги ст. 120 ЦПК України до позовної заяви повинні додаватися: 1) докази, що підтверджують позовні вимоги (такими можуть бути, наприклад, оригінали чи належним чином завірені копії колективного договору, положення про трудовий розпорядок, трудового договору чи контракту, посадові інструкції, наказів або розпоряджень роботодавця, листів, рішення суду, яке має преюдиційне значення для цієї справи та т.п.); 2) довіреність або інший документ, що підтверджує повноваження представника (у тих випадках, коли позовна заява подається до суду представником позивача).

Так суд, отримавши позовну заяву, розглядає її та досліджує на предмет відповідності вимогам ст.ст. 119 та 120 ЦПК України. Загалом, відкриття провадження у справі відбувається відповідно до правил ст. 122 ЦПК України, головним чином, не інакше як на підставі заяви, поданої і оформленої в порядку, встановленому процесуальним законодавством (якщо вимоги в позові не дотримані – суд відмовляє позивачу у відкритті провадження у справі, а також може відмовити у інших передбачених законодавством випадках). При цьому, варто звернути уваги на те, що вирішення судом питання про відкриття провадження у справі або про відмову у відкритті провадження у справі обмежено строками, а саме трьома днями з дня надходження заяви до суду або закінчення строку, встановленого для усунення недоліків, та не пізніше наступного дня після отримання судом інформації про юридичну адресу роботодавця (в тих випадках, коли працівник не зазначив таку інформацію одразу і на виправлення цього недоліку суд відправив йому позов). Провадження у справі буде вважатись відкритим лише тоді, коли суддя постановляє ухвалу про відкриття провадження (відмова у відкритті також позначається винесенням відповідної ухвали та тягне за собою в якості наслідку унеможливлення повторного звернення працівника до суду з таким самим позовом).

Отже, зважаючи на все вище викладене, вважаємо за доцільне зазначити, що

### ***Література:***

1. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Академічний курс : підручник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пили-

- пенка, 3-тє вид., перероблене і доповнене – Київ: ВД «Ін Юре», 2007. – 536 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (в редакції від 09 грудня 2012 року). [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
  3. Цивільний процесуальний кодекс України від 1 березня 2004 року № 1618-IV. // Відомості Верховної Ради України, 2004. – N 40-41, 42. – Ст. 492.
  4. Постригань Т.Л. Про правове регулювання способів захисту трудових прав як основи соціального захисту працівників. / Т.Л. Постригань. // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, Серія: «Юридичні науки». – N 67-69. – 2005. – С. 35-37.
  5. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. // Адвокат, N 11 (110). – 2009. – С. 37-42.

**Яснолобов А.В. Подготовительная стадия судебной защиты трудовых прав работников. – Статья.**

Статья посвящена изучению этапа подготовки работника к представлению искового заявления в суд с целью защиты своих трудовых прав. Особое внимание уделяется специальным процессуальным правилам обращения работника в суд по гражданскому процессуальному законодательству и законодательству о труде, а также правилам оформления и требований к содержанию искового заявления, которое подается работниками в суд.

**Ключевые слова:** защита трудовых прав работников, исковое заявление, судебная защита, сроки исковой давности.

**Yasolobov A.V. Preparatory stage of judicial protection of labour rights for workers. – Article.**

The article is sanctified to the study of the stage of preparation of worker to presentation of point of claim in a court with the aim of protection of the labour rights. Considerable attention is spared to the special judicial rules of appeal of worker in a court on a civil judicial legislation and legislation about labour, and also to the rules of registration and requirements to maintenance of point of claim, that given by workers in a court.

**Key words:** protection of labour rights for workers, point of claim, judicial defence, terms of lawsuit remotenesses.