

Позовна давність

за трудовим правом



Т. Л. Постригань

кандидат юридичних наук, адвокат

Стаття розкриває важливі аспекти питання позовної давності за трудовим правом України, порядку обчислення строків позовної давності, правового регулювання за нормами діючого трудового, цивільного законодавства та відповідно до проекту Трудового кодексу України. Проаналізовані дослідження вчених — представників трудового, цивільного права, судова практика та обґрунтована необхідність вдосконалення норм трудового права, внесення змін до проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: позовна давність, строки звернення до суду, порядок обчислення строків позовної давності, призупинення і переривання строків позовної давності.

Стаття раскрывает важные аспекты вопроса исковой давности по трудовому праву Украины, порядка исчисления сроков исковой давности, правового регулирования по нормам действующего трудового, гражданского законодательства и в соответствии с проектом Трудового кодекса Украины.

Проанализированы исследования ученых — представителей трудового, гражданского права, судебная практика и обоснована необходимость усовершенствования норм трудового права, внесения изменений в проект Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: исковая давность, сроки обращения в суд, порядок исчисления сроков исковой давности, приостановления и перерыва сроков исковой давности.

The article deals with the important aspects of the issue on the time limit for claims in the labour law of Ukraine, procedure for calculating the time limits for claims, legal regulation according to the norms of current labour, civil legislation and according to the draft version of the Labour Code of Ukraine. The author has analyzed the researches of the scientists-representatives of the labour and civil law, court practice and substantiated the necessity of the improvement of the labour law norms and amendment of the draft version of the Labour Code of Ukraine.

Keywords: *time limit for claims, time limits for the reference to the court, procedure for calculating the time limits for claims, suspension, cessation of the time limit for claims.*

На сьогодні трудове законодавство, зокрема, Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП) не визначає категорії «позовна давність», не регулює питань порядку обчислення строків позовної давності, наслідків призупинення, перерви, припинення позовної давності. Ці питання розкриті в Цивільному Кодексі України та застосовуються до спорів, що виникають з трудових правовідносин, за аналогією.

Проект Трудового кодексу України також не визначає терміна «позовна давність». Але проект Трудового кодексу України містить як позитивні моменти, пов'язані зі збільшенням строку позовної давності, так і негативні, оскільки не вирішує деяких питань, пов'язаних з позовною давністю.

Окремі аспекти аналізу терміна «позовна давність», припинення та перерви строку розглядали науковці — фахівці з трудового права: І. В. Зуб, В. Лазор, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, О. Є. Соїн, Н. М. Хуторян.

Законодавство про працю не вживає терміна «позовна давність». І. В. Зуб і В. Г. Ротань наголошують, що це дуже важливо враховувати при застосуванні правових норм. До трудових правовідносин, зокрема, не можуть застосовуватись ті правові норми, в гіпотезах яких йдеться про позовну давність. Але строки, схожі зі строками позовної давності, встановлені і в трудовому праві. Відсутність у трудовому праві конструкції припинення та перерви строку на звернення з заявою про захист прав означає,

що тут більш широко має тлумачитися поняття поважних причин пропущення строку [1].

В. І. Прокопенко зазначав, що при зверненні до суду необхідно дотримуватись давнісних строків. Позовний або давнісний строк — це встановлений законом строк для звернення до юрисдикційного органу за захистом порушеного права чи інтересу. Цей строк слід відрізняти від процесуального, яким визнається певний відрізок часу для проведення певних процесуальних дій. Порядок обчислення строків позовної давності і процесуальних строків визначається трудовим і процесуальним законодавством. Строки, що встановлені законом або призначаються судом, обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями. Строк може визначатись також вказівкою на подію, яка повинна обов'язково настати, наприклад повернення жінки з відпустки по вагітності і пологах [2].

Погоджуємось з В. Лазор щодо необхідності застосування категорії «строки позовної давності». Звідси — на них потрібно також поширити цивільно-правові конструкції припинення і переривання строку позовної давності. Це усуне багато невизначеностей, які мають місце у правозастосовчій діяльності, і забезпечить громадянам у сучасних умовах реальну можливість захистити свої трудові права незалежно від різних перешкод: при виникненні непередбачуваних ситуацій; у разі, якщо роботодавець обіцянками усунути допущене порушення або виконати прохання працівника перешкоджав активним діям останнього тощо [3].

В. Лазор вважає, що встановлений нині тримісячний строк звернення працівника у юрисдикційний орган за розглядом будь-якого трудового спору (крім спорів щодо незаконного звіль-

нення — ст. ст. 225, 233 КЗпП) доцільно зберегти тільки для звернення у юрисдикційний орган на підприємстві — КТС. Вчений зазначає, що для розгляду індивідуальних трудових спорів мають існувати спеціальні строки позовної давності.

Трудове право при регулюванні порядку вирішення індивідуальних трудових спорів має застосовувати категорію позовної давності, використовуючи при цьому правові конструкції призупинення і переривання строків позовної давності. Для розгляду названих розбіжностей повинні існувати спеціальні такі строки. В. Лазор пропонує встановити строк позовної давності для звернення до суду за вирішенням будь-якого індивідуального трудового спору, крім з питань звільнення, — один рік. З питань звільнення слід встановити строк позовної давності — три місяці. Щоб запобігти правовій невизначеності, за пропозицією В. Лазора, необхідно законодавчо закріпити поважні причини пропущення встановлених для розгляду індивідуальних трудових спорів строків позовної давності, за наявності яких останні повинні поновлюватися відповідним юрисдикційним органом [4].

У проекті Трудового Кодексу України питання позовної давності регулює стаття 432, що називається «Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів» [5].

Позитивним в нормах цієї статті є збільшення строку звернення працівника до суду до трьох років, а також відсутність обмеження будь-яким строком звернення із заявами не тільки про стягнення нарахованої, але своєчасно не виплаченої заробітної плати, та й про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених гарантійних і компенсаційних виплат.

Згідно з частиною 1 статті 10 проекту Трудового Кодексу України до строків звернення до органів з розгляду трудових спорів застосовуються положення цивільного законодавства щодо перебігу строків позовної давності [6].

Таким чином, законодавець вирішив питання порядку обчислення строків позовної давності, наслідків призупинення, перерви, припинення позовної давності, відсилаючи до норм Цивільного Кодексу України.

Хоча заслуговує уваги пропозиція Лазора В. законодавчо закріпити поважні причини пропущення встановлених для розгляду індивідуальних трудових спорів строків позовної давності, за наявності яких останні повинні поновлюватися відповідним юрисдикційним органом. В. Лазор пропонує наведені конкретизовані причини (для звуження сфери правової невизначеності) закріпити у нормативному порядку. І, крім того, додати до них: відсутність працівника у місці проживання з виробничої необхідності (наприклад, тривале відрадження); відсутність у роботодавця можливості виконувати свої функції з незалежних від нього причин (наприклад, призупинення діяльності підприємства державним контрольно-наглядовим органом) тощо [7].

Проте мають місце і негативні моменти в порівнянні з діючим КЗпП України. Стаття 432 проекту Трудового Кодексу України не містить для роботодавця строку звернення до суду за стягненням матеріальної шкоди, завданої працівником при виконанні трудових обов'язків.

Відповідно до частини 5 статті 409 проекту Трудового Кодексу України, що визначає порядок відшкодування шкоди, якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середню місячну заробітну плату та працівник

відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому ж порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована (у зв'язку зі звільненням працівника тощо) [8].

Тобто проект Трудового Кодексу України не містить строку позовної давності для звернення роботодавця до суду з позовом про відшкодування працівником завданої прямої дійсної майнової шкоди, а також можливості застосування в цьому випадку Цивільного Кодексу України.

Тому залишається незрозумілою позиція законодавця щодо виключення з проекту Трудового Кодексу норми ст. 233 КЗпП України, згідно з якою для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди, та залишення прогалини з цього питання в проекті Трудового Кодексу [9].

Спірним та дискусійним є питання щодо регулювання за нормами проекту Трудового Кодексу відшкодування моральної шкоди відповідно до цивільного законодавства.

Н. М. Хуторян зазначає, що підвищення рівня трудових гарантій у правовому регулюванні матеріальної відповідальності повинно проявлятися у впровадженні судового порядку розгляду спорів з питань відшкодування матеріальної і немайнової шкоди як для роботодавця, так і для працівника, у встановленні для сторін одна-

кових строків позовної давності зазначених спорів [10].

Відповідно до частини 1 статті 416 проекту Трудового Кодексу, роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника. Згідно з ч. 2 ст. 416 проекту Трудового Кодексу, моральна шкода відшкодується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника [11].

За статтею 434 частиною 2 проекту Трудового Кодексу суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу.

Незрозуміло, чи так само обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника за нормою ст. 434 проекту Трудового Кодексу, чи в цьому випадку факт наявності моральної шкоди вважається встановленим в зв'язку із встановленням факту незаконного звільнення працівника або переведення його на іншу роботу.

Вважаємо, що питання відшкодування моральної шкоди працівнику повинні бути врегульовані нормами саме трудового законодавства, включаючи і трирічний строк позовної давності. В разі визнання дій роботодавця незаконними, такими, що порушують трудові права працівника, працівник не повинен доказувати факт наявності моральної шкоди, наявність моральної шкоди є результатом незаконних дій. Єдине,

що підлягає доказуванню в цьому випадку — це розмір заподіяної моральної шкоди, при цьому критерії визначення розміру моральної шкоди повинні бути передбачені саме проектом Трудового Кодексу України, а також визначений мінімальний розмір відшкодування моральної шкоди, що не підлягає доказуванню працівником.

За діючим трудовим законодавством Рішенням Конституційного Суду від 22 лютого 2012 р. у справі № 1–5/2012 (далі по тексту — Рішення) спір про відшкодування звільненому працівнику моральної шкоди, завданої затримкою розрахунку при звільненні, віднесено до трудового спору.

Згідно з пунктом 2.3. Рішення 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 ст. ст. 32, 56, 62, 152 Основного Закону України.

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 ст. 2371 Кодексу, відповідно до якої відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику проводиться 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 [12].

Слід зауважити, що проект Трудового Кодексу України також не містить положень щодо судового захисту прав учасників колективних трудових відносин, а отже, і положень стосовно позовної давності, строків звернення до суду за вирішенням колективних трудових спорів, конфліктів.

О. Є. Сонін зазначив, що необхідний для вирішення колективних трудових спорів в межах примирних процедур компроміс не завжди є доцільним навіть на стадії встановлення умов праці; його пошук тим більше зайвий у випадках порушення прав учасників відповідних відносин. Вочевидь, що у випадку порушення права більш доцільно звернутися до юрисдикційного органу, оскільки реакцією на правопорушення повинно бути застосування до порушника заходів примусу, а не проведення з ним переговорів для досягнення компромісу. Тому необхідним є визнання права учасників колективних трудових відносин на судовий захист, оскільки це відповідає і змісту відносин, що виникають в таких випадках, і вимогам Конституції [13].

Н. М. Хуторян пропонує встановити обов'язок роботодавця, який порушив закони України, внаслідок цього склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсувати учасникам страйку матеріальну і/або немайнову шкоду в розмірі, визначеному судом згідно з трудовим законодавством (у межах коштів і майна, що йому належать) [14].

Отже, необхідно визначити в проекті Трудового Кодексу України положення щодо судового захисту прав учасників колективних трудових відносин, способи захисту, можливість компенсації матеріальної і/або моральної шкоди, а також норми стосовно позовної давності або строків звернення до суду за вирішенням колективних трудових спорів, конфліктів.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що питання позовної давності для звернення за захистом порушених прав та інтересів сторін, які випливають з трудових правовідносин, недостатньо повно та всебічно розкриті як у діючому трудовому законодавстві, так і в проекті Трудового

Кодексу України. Тому підлягають подальшому дослідженню та розкриттю, включаючи такі питання:

- визначення в проекті Трудового Кодексу України строку позовної давності або строку звернення роботодавця до суду з позовом про відшкодування працівником завданої прямої дійсної майнової шкоди;

- відшкодування моральної шкоди працівнику саме за нормами трудового законодавства, а не цивільного, включаючи встановлення трирічного строку позовної давності;

- визначення строків позовної давності або строків звернення до суду за вирішенням колективних трудових спорів, конфліктів.

Список використаної літератури

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. І. В. Зуб, В. Г. Ротань. Глава 15 Індивідуальні трудові спори (ст. ст. 221-252). – 2005.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. – 1998. – С. 461.
3. Лазор В. Регулювання строків позовної давності при вирішенні індивідуальних трудових спорів. – Право України. – 2003. – № 8.
4. Там само.
5. Проект Трудового Кодексу від 04.12.2007 № 1108. Текст законопроекту до другого читання 02.04.2012// Комп'ютерна правова система «Ліга: Закон», «Нормативно-правові акти України» та ін.
6. Там само.
7. Лазор В. Вказ. пр.
8. Проект Трудового Кодексу. – Там само.
9. Кодекс Законів про працю України. – К. : Юрінком інтер, 2011.
10. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2003. – 38 с.
11. Проект Трудового Кодексу. – Там само.
12. Рішення Конституційного Суду «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» від 22 лютого 2012 року у справі № 1-5/2012.// Офіційний вісник України. – 2012. – № 18 (12.03.2012). – Ст. 662.
13. Сонин О. Е. Судебная защита прав участников коллективных трудовых отношений. – У зб. :Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжн. науково-практ. конф., м. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 460.
14. Хуторян Н. М. Вказ. пр.