

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

УДК 343.985.7

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.3.2.21>

Л. О. Золотухіна

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА ОСОБИ НА ПРАЦЮ

Розглянуто проблеми строку звернення до суду у справах про звільнення, які стосуються тривалості строку; початку його обчислення; диференційованого правового регулювання. Метою цієї статті є спроба аналізу та вирішення проблемних питань строку звернення до суду у справах про звільнення в частині тривалості строку, початку його обчислення, диференційованого правового регулювання. З'ясовано, що несиметричність процесуальних режимів реалізації одних і тих самих за своєю правовою природою трудових прав та інтересів видається невідповідною, оскільки вона не зумовлена об'єктивними передумовами диференціації правового регулювання трудових відносин. Встановлено, що одномісячний строк не відповідає суті, спрямованості й цінностям трудового права. Визначено, що основними процедурними формами отримання доказів особою є: 1) адвокатський запит; 2) запит про доступ до публічної інформації; 3) запит про доступ до персональних даних. Пропонується встановити уніфікований строк звернення до суду у трудових спорах в один рік (при збереженні безстроковості звернення з вимогами про виплату заробітної плати). Пропонується передбачити уніфіковане обчислення строку звернення до суду у справах про звільнення з дня вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки. Встановлена диференціація правових наслідків пропуску строку звернення до суду у справах про звільнення в цивільному та адміністративному судочинстві. Пропонується уніфікація в цьому питанні, заснована на підході, який нині втілений в адміністративному судочинстві. доцільне встановити уніфікований строк звернення до суду у трудових спорах в один рік. Встановлено, що безстроковість звернення до суду з вимогами про виплату належної працівникові заробітної плати (ч. 1 ст. 225 КЗпП України) має бути збережена. Обґрунтовано, що однорічний строк позовної давності встановить необхідний та розумний баланс між правом на захист та міркуванням правової визначеності у трудових відносинах.

Ключові слова: звільнення, захист трудових прав та інтересів працівників, строк звернення до суду, позов, цивільне судочинство, адміністративне судочинство.

Постановка проблеми. Чинним законодавством встановлено місячний строк звернення до суду у справах про звільнення. Такий строк притаманний як загальному, так і диференційованому правовому регулюванню трудових відносин.

Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми. Питанням строку звернення до суду у справах, що виникають із трудових правовідносин, приділялася увага в основному у монографічних дослідженнях, об'єктом яких було вирішення трудових спорів

в цілому або окремих їх груп, зокрема таких вчених: В.Б. Бойко, А.А. Грובה, О.І. Кисельова, В.В. Лазор, О.А. Любчик, В.О. Непоча-тих, В.В. Мельник, Н.В. Уварова, З.І. Шевчук, О.А. Шурин та ін. При цьому широта предмету цих робіт не завжди дозволяла приділити належну увагу такому порівняно вузькому питанню як строки звернення до суду. Подекуди автори обмежувалися простою констатацією існування таких строків, змісту їх правового регулювання та тлумаченням окремих його аспектів.

Метою цієї статті є спроба аналізу та вирішення проблемних питань строку звернення до суду у справах про захист права особи на працю.

Виклад основного матеріалу.

Трудове право своїм виникненням з цивільного субстрату і подальшим розвитком та існуванням завдячує передусім своїй особливій соціальній ролі, орієнтації на переважний захист прав та інтересів працівника як завідомо слабшої сторони трудових відносин шляхом встановлення такого правового режиму трудових відносин, який був би сприятливіший за цивільно-правовий режим відносин, пов'язаних із використанням праці. У зв'язку із цим велика відмінність між позовною давністю за цивільним правом та строком звернення до суду у справах про звільнення є недоречною та такою, що суперечить самій суті та спрямованості трудового права, його ключовим цінностям.

В літературі висловлюється пропозиція щодо того, що строк має обчислюватися відтоді, коли працівникові видано як копія наказу про звільнення, так і трудова книжка. Наприклад, О.А. Шурін обґрунтовує це тим, що «відповідно до ст. 47 КЗпП України при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, останній зобов'язаний видати працівнику копію наказу про звільнення та належним чином оформлену трудову книжку. Отже, видання лише копії наказу про звільнення або лише трудової книжки працівнику не вважається належним проведенням звільнення, оскільки порушує вимоги ст. 47 КЗпП України» [1, с. 41].

Слід погодитися із такими пропозиціями. При цьому ми додатково наголошуємо на тому, що для ефективного звернення до суду позивачеві необхідні як наказ про звільнення, так і трудова книжка. І передусім значення має наказ про звільнення, оскільки в цьому акті правозастосування міститься обґрунтування оскаржуваного звільнення – вказівка на нормативну підставу звільнення, обґрунтування фактичної підстави звільнення (тобто конкретного юридичного факту, передбаченого гіпотезою застосовуваної норми про підставу звільнення) із посиланням на форми фіксації та закріплення таких фактичних підстав. Трудова книжка має менше значення для підготовки позивача до майбутнього судового процесу, оскільки відображає лише нормативну підставу звільнення та посилання на наказ про звільнення. Втім, співставлення запису про звільнення у трудовій книжці із формулюваннями наказу про звільнення також може свідчити про порушення порядку звіль-

нення, що може також використовуватися для обґрунтування позовних вимог. Крім того, трудова книжка часто є єдиним доступним позивачу засобом доказування інших обставин, які можуть мати значення для справи, наприклад про виникнення та розвиток трудових правовідносин до звільнення. Тому вважаємо за доцільне у ч. 1 ст. 233 КЗпП України передбачити обчислення строку звернення до суду у справах про звільнення з дня вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки.

Оптимізації судового захисту права особи на працю сприятиме встановлення уніфікованого строку звернення до суду у трудових спорах в один рік. При цьому безстроковість звернення до суду з вимогами про виплату належної працівникові заробітної плати (ч. 1 ст. 225 КЗпП України) має бути збережена. Однорічний строк, на нашу думку, встановить необхідний та розумний баланс між правом на захист та міркуванням правової визначеності у трудових відносинах. При цьому такий строк усуне явний дисбаланс у порівнянні із цивільно-правовими строками давності, усуне нерівність сторін трудових правовідносин (коли, наприклад, для працівника встановлено місячний строк звернення до суду, а для роботодавця у справах про матеріальну відповідальність працівника – однорічний строк; при цьому роботодавець не обмежений строком у застосуванні звільнення за наявності відповідної підстави (крім дисциплінарних звільнень)). Часто пропонується в літературі тримісячний строк [2, с. 14; 1, с. 39] видається нам недостатньо тривалим з огляду на все викладене вище.

Відверта недостатність місячного строку для звернення до суду у справах про звільнення може бути проілюстрована наступним. Розумний строк звернення до суду має враховувати час для здійснення особою необхідних або розумно доцільних заходів щодо підготовки до пред'явлення позову. Зокрема, до таких заходів підготовки слід віднести передусім укладення договору із обраним суб'єктом надання правової допомоги та підготовку до виконання майбутнім позивачем своїх процесуальних обов'язків щодо доказування. Як правило, при підготовці до звернення до суду позивачі стикаються із необхідністю отримання доказів для майбутнього подання до суду. Особа заінтересована навіть у відмові на відповідні звернення про надання документів та відомостей, оскільки такі відмови в майбутньому будуть покладені в обґрунтування заяв про забезпечення

доказів або про витребування доказів судом. Основними процедурними формами отримання доказів особою є: 1) адвокатський запит; 2) запит про доступ до публічної інформації; 3) запит про доступ до персональних даних. Найоперативнішими є перші дві форми. Однак навіть вони можуть тривати більше місяця без порушення закону. Так, наприклад, відповідно до ст. 24 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» [8], відповідь на адвокатський запит має бути надана протягом 5 робочих днів з дня отримання запиту; цей строк може бути продовжений до 20 робочих днів. Ці в сумі 25 робочих днів триватимуть більше календарного місяця, в якому нормальна кількість робочих днів складає 20-22 дні. Фактично розгляд отримання інформації за запитом може тривати ще довше, враховуючи витрати часу на власне підготовку запиту, доставляння запитів та відповідей поштою. Крім того, додатковий час може бути витрачено на врегулювання питань відшкодування фактичних витрат на копіювання та друк. Цей приклад ілюструє, наскільки далекий місячний строк звернення до суду у справах про звільнення від вимог справедливості, добросовісності, розумності.

Слід вказати на диференціацію початку перебігу строку звернення до суду у справах про звільнення звичайних працівників та працівників, які проходили публічну службу. Місячний строк, встановлений ч. 5 ст. 122 КАС України, з огляду на її системне тлумачення із ч. 2 ст. 122 КАС України, обчислюється з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів (в даному випадку – про звільнення). Звичайно, як правило, особа дізнається про звільнення саме з копії наказу про звільнення або з трудової книжки. Однак більш узагальнене формулювання ч. 2 ст. 122 КАС України дає можливість відповідачу у справі формулювати правову позицію, відповідно до якої працівник нібито дізнався (або мав дізнатися) про звільнення до вручення копії наказу про звільнення або трудової книжки; крім того, відповідачем може ставитися питання про нібито вину працівника у невчасному отриманні копії

наказу про звільнення або з трудової книжки. Зазначене, на нашу думку, створює необґрунтоване розумними потребами диференціації правового регулювання погіршення правового становища працівників, справи про звільнення яких підлягають розгляду за КАС України. Відповідно, пропонується доповнити ст. 122 КАС України частиною 6 наступного змісту: «6. Для звернення до суду у справах щодо звільнення з публічної служби встановлюється однорічний строк, який обчислюється з дня, коли особа отримала копію наказу про звільнення та трудову книжку».

Висновки. Таким чином, особливо яскраво проявляється протилежність інтересів працівників та роботодавців у разі припинення трудового договору. Отже, необхідно передбачити дієві механізми відновлення порушених прав сторін трудового договору. Правове регулювання строків звернення до суду у справах про звільнення є недосконалим в частині тривалості строку; початку його обчислення; диференційованого правового регулювання. У зв'язку із цим пропонується: 1) встановити уніфікований строк звернення до суду у трудових спорах в один рік при збереженні безстроковості звернення до суду з вимогами про виплату належної працівникові заробітної плати; 2) передбачити у КЗпП України та КАС України обчислення строку звернення до суду у справах про звільнення з дня вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки; 3) включити до ЦПК України норми, аналогічні нормам ст. 123 КАС України, спеціально уточнивши, що вони не застосовуються до випадків пропуску строків позовної давності.

Список використаної літератури:

1. Шурина О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 215 с.
2. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.

Zolotukhina L. O. Judicial protection of a person's right to work

The problems of the term of appeal to the court in cases of dismissal, which relate to the duration of the term, are considered; the beginning of its calculation; differentiated legal regulation. The purpose of this article is to try to analyze and resolve the problematic issues of the term of recourse to the court in cases of dismissal in terms of duration, the beginning of its calculation, differentiated legal regulation. It was found that the asymmetry of procedural regimes for the implementation

of the same legal nature of labor rights and interests seems unjustified, as it is not due to objective preconditions for the differentiation of legal regulation of labor relations. It is established that the one-month period does not correspond to the essence, direction and values of labor law. It is determined that the main procedural forms of obtaining evidence by a person are: 1) a lawyer's request; 2) request for access to public information; 3) request for access to personal data. It is proposed to establish a unified period of recourse to the court in labor disputes of one year (while maintaining the indefinite nature of the appeal with the requirements for payment of wages). It is proposed to provide for a unified calculation of the period of appeal to the court in cases of dismissal from the date of delivery of a copy of the order of dismissal and issuance of a workbook. Differentiation of legal consequences of missing the term of appeal to the court in cases of dismissal in civil and administrative proceedings has been established. Unification in this issue is proposed, based on the approach currently embodied in administrative proceedings. it is expedient to establish a unified term for recourse to the court in labor disputes of one year. It is established that the indefiniteness of the appeal to the court with the requirements for the payment of wages due to the employee (Part 1 of Article 225 of the Labor Code of Ukraine) must be maintained. It is substantiated that the one-year statute of limitations will establish the necessary and reasonable balance between the right to protection and the consideration of legal certainty in labor relations.

Key words: *dismissal, protection of labor rights and interests of employees, term of appeal to the court, claim, civil proceedings, administrative proceedings.*