

Л. О. Золотухінадоктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ЩОДО ГАРАНТІЙ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ У СПРАВАХ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ

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 невиправданою, 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. Важливою складовою права на працю є можливість збереження отриманої роботи, захист від свавільних та необґрунтованих звільнень за ініціативою роботодавця. Таким чином, роботу треба спочатку отримати, а потім зберегти. Тільки в цьому випадку можна вважати, що людина реалізувала своє право на працю. Але для цього необхідно забезпечити дане право дієвими юридичними та соціально-економічними гарантіями.

Чинним законодавством встановлено місячний строк звернення до суду у справах про звільнення. Такий строк притаманний як загальному, так і диференційованому правовому регулюванню трудових відносин. Так, відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України [1], «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». Відповідно до ч. 5 ст. 122 КАС України [2], «для звернення до суду у справах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби встановлюється місячний строк».

Аналіз цього строку дозволяє виокремити декілька проблемних питань, які стосуються: 1) тривалості строку; 2) початку його обчислення; 3) диференційованого правового регулювання.

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. Непочаких, В.В. Мельник, Н.В. Уварова, З.І. Шевчук, О.А. Шурін 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 звільнення в частині тривалості строку, початку його обчислення, диференційованого правового регулювання.

Виклад основного матеріалу.

І. Строки звернення до суду у справах, що виникають з трудових відносин, справедливо називаються дослідниками «скороченими» [3, с. 101]. При цьому, як правило, така скороченість пояснюється міркуваннями «якнайшвидшого вирішення трудового спору та забезпечення трудових прав працівників» [3, с. 101–102]. Однак не можна погодитися із тим, що така скороченість строку дійсно відповідає інтересам працівника. В.В. Лазор [4, с. 81] свого часу зазначав, що такі строки «сприяють короткостроковості існування індивідуального трудового спору або конфлікту, але при цьому дещо обмежують право працівників на захист». Щодо цього зазначимо, що міркування швидкого вирішення спору не можуть переважати над міркуваннями ефективності, справедливості та розумності судового захисту.

В літературі висловлювалися доводи проти настільки короткого строку звернення до суду. Так, О.А. Шурін вказує на те, що оскільки «для інших категорій трудових спорів КЗпП України встановлено тримісячний строк на звернення до суду», «законодавцем необґрунтовано встановлено різні строки звернення до суду за вирішенням трудового спору» [5, с. 39]. З цим слід погодитися, адже очевидні причини, які зумовлюють настільки короткий строк звернення до суду, навіть порівняно із тримісячним строком для інших трудових спорів, відсутні. Н.В. Уварова акцентує увагу на необхідності уніфікації строків звернення до суду у трудових спорах [6, с. 23].

Також О.А. Шурін зазначає, що «судова практика у справах, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору, свідчить, що позивачам недостатньо місячного строку для звернення до суду, оскільки даний строк ними часто порушується і як наслідок виникає питання про необхідність поновлення цього строку в судовому порядку, що створює труднощі як для самих позивачів, так і потребує часу суду для вирішення цього питання» [7, с. 39]. З цим також слід погодитися. Розумні та справедливі строки позовної давності та / або строки звернення до суду напряду впливають із права на справедливий суд, визнаного ст. 55 Конституції України [8], ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [9]. Частина 3 ст. 8 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [10] містить пряму вимогу про розумність строків звернення до суду у справах про звільнення: «можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного терміну після припинення трудових відносин». У зв'язку із цим зазначимо, що встановлення тривалішого строку звернення до суду у справах про звільнення таким чином виявляється не лише питанням досконалості національного законодавства, а і забезпечення його відповідності нормам міжнародного права.

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» [11], 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.

Також вважаємо за необхідне навести додаткові аргументи проти настільки короткого строку звернення до суду у справах про звільнення. Порівняймо їх із встановленою цивільним правом тривалістю строку позовної давності, яка, за загальним правилом, складає 3 роки, а типовим строком скороченої позовної давності є 1 рік.

Трудове право своїм виникненням з цивільністичного 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.

Враховуючи викладене вважаємо за доцільне встановити уніфікований строк 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 пропонований в літературі тримісячний строк [4, с. 14; 5, с. 39.] видається нам недостатньо тривалим з огляду на все викладене вище.

II. Як видно, початок обчислення місячного строку, передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП України, визначений альтернативно: «з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки». Як доктрина, так і юридична практика тлумачать це таким чином, що відлік строку починається із однієї з альтернативних подій, яка відбулася раніше.

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. Шурина 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» [5, 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 фор-

мулюваннями наказу про звільнення також може свідчити про порушення порядку звільнення, 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.

Отже, 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 формувати 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 трудової книжки».

Список використаної літератури:

1. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Непочатих В. О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції : дис. ... канд.. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 220 с.
4. 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.
5. Шурин 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.
6. Уварова Н. В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів : дис. ... д-ра.. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 372 с.
7. Шурин 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.
8. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
10. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005
11. Про адвокатуру та адвокатську діяльність : Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>

Zolotukhina L. O. On guarantees of employees 'interests in dismissal cases

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.*