

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32689/2522-4603.2024.2.2>**Катерина БОРИЧЕНКО**

доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення, Національний університет «Одеська юридична академія», [rinabori4enko@gmail.com](mailto:rinabori4enko@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-2837-5982

**Анна ПАНЧЕНКО**

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення, Національний університет «Одеська юридична академія», [anna.onua@gmail.com](mailto:anna.onua@gmail.com)  
ORCID: 0000-0001-6230-4171

## ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ЗА ВИРІШЕННЯМ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

*Стаття присвячена дослідженню практики застосування строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів в умовах воєнного стану в Україні.*

*У статті доводиться, що від правильного встановлення моменту початку перебігу строку звернення до суду за вирішенням трудового спору та його тривалості напряму залежить можливість поновлення змісту та обсягу порушених трудових прав, адже у випадку пропуску позивачем строку звернення до суду без наявності поважних причин у задоволенні позову може бути відмовлено.*

*Встановлено, що забезпечити правову визначеність під час звернення до суду для вирішення трудових спорів покликані певні уніфіковані правила. Наприклад, у випадку порушення роботодавцем права працівника на оплату праці до набрання чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», перебіг строку звернення до суду розпочинається з дати набрання чинності цим Законом, тобто з 19 липня 2022 року. У статті також зазначається, що у разі порушення роботодавцем трудових прав працівника у період до 30 червня 2023 року, визначений КЗпП України строк звернення до суду з огляду на положення п. 1 глави XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України починається з 01 липня 2023 року, адже саме із цією датою пов'язана відміна карантину, встановленого задля запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.*

*У статті зроблено висновок про те, що з огляду на те, що КЗпП України було передбачено продовження строків звернення до суду у трудових спорах на період дії карантину, з метою забезпечення рівності процесуальних прав учасників судового провадження в різних видах судочинства та ефективності механізму захисту трудових прав варто доповнити Главу XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України пунктом 1-1 такого змісту: «1-1. У період дії в Україні воєнного, надзвичайного стану строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк його дії».*

**Ключові слова:** захист трудових прав, трудові спори, строк звернення до суду, пропуск строку звернення до суду, поновлення строку звернення до суду, карантин.

## **Kateryna Borychenko, Anna Panchenko. APPLICATION OF TIME LIMITS FOR APPEAL TO THE COURT FOR THE RESOLUTION OF LABOUR DISPUTES UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL STATE IN UKRAINE**

*The article is devoted to the study of the practice of applying the time limits for applying to the court for the resolution of labour disputes in the conditions of martial law in Ukraine.*

*The article states that the possibility of renewing the content and scope of violated labour rights depends on the correct determination of the start of the period for applying to the court for the resolution of the labour dispute and its duration, since if the plaintiff misses the period for applying to the court without valid reasons, the claim may be refused.*

*It has been established that certain unified rules are intended to ensure legal certainty when applying to court for the resolution of labour disputes. Thus, in case of violation by the employer of the employee's right to remuneration before the entry into force of the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labour Relations», the period for applying to the court starts from the date of entry into force of this Law, i.e. from July 19, 2022. The article also states that in the event of an employer's violation of the employee's labour rights in the period up to June 30, 2023, the term of appeal to the court determined by the Labour Code of Ukraine in view of the provisions of Clause 1 of Chapter XIX «Final Provisions» of the Labour Code of Ukraine begins on July 1, 2023, since it is with this date that the cancellation of the quarantine established to prevent the spread of the acute respiratory disease COVID-19 caused by the SARS-CoV-2 coronavirus on the territory of Ukraine is connected.*

*The article concludes that in view of the fact that the Labour Code of Ukraine provided for the extension of the deadlines for applying to court in labour disputes for the period of quarantine, in order to ensure the equality of*

*procedural rights of participants in court proceedings in various types of legal proceedings and the effectiveness of the mechanism for the protection of labour rights, it is necessary to add Chapter XIX «Final Provisions» of the Labour Code of Ukraine by item 1-1 of the following content: «1-1. During the period of martial law and state of emergency in Ukraine, the terms specified in Article 233 of this Code shall be extended for the period of its validity».*

**Key words:** protection of labour rights, labour disputes, deadline for appeal to court, missing deadline for appeal to court, renewal of deadline for appeal to court, quarantine.

**Постановка проблеми.** Захист прав людини, незважаючи на існування суттєвих викликів, які стоять перед нашою державою на сучасному етапі, був та залишається основним напрямком її діяльності, реалізація якого, з-поміж іншого, відбувається в процесі здійснення правосуддя. Слід розпочати із того, що трудові спори вже чотири роки поспіль посідають третє місце за чисельністю серед усіх категорій розглянутих судом справ, поступаючись лише договірним спорам та спорам про відшкодування шкоди, які лідирують у цьому рейтингу. Так, «у 2019 році Касаційний цивільний суд Верховного Суду розглянув 2853 трудових спори, у 2020 році – 2459, у 2021 – 2135, у 2022 – 1801» [1]. Тобто не дивлячись на те, що спори, які виникають з трудових правовідносин, ст. 274 Цивільного процесуального кодексу України [2] віднесено до категорії справ, які розглядаються у порядку спрощеного позовного провадження, що обмежує можливість оскарження у касаційному порядку прийнятого судового рішення, відповідні справи все ж таки розглядаються й Верховним Судом.

Розгляд трудових спорів у судах суттєво позначається на динаміці розвитку правового регулювання трудових відносин в Україні, адже нерідкими є випадки, коли саме в судових рішеннях «створюються» неординарні та прогресивні підходи до забезпечення прав сторін трудового договору. Саме таким прикладом є сформульовані судовою практикою правила застосування строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів між працівником та роботодавцем.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти правового забезпечення строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів теоретичного та практичного характеру досліджувалися у наукових працях таких вітчизняних учених, як: В. Бонглаб, Н. Дарганова, С. Запара, Л. Золотухіна, М. Іншин, Л. Купіна, І. Лагутіна, К. Мельник, Г. Чанишева та інші. Проте практика їх застосування в умовах воєнного стану досі не виступала предметом самостійного наукового дослідження, що підтверджує актуальність цієї статті.

**Метою статті** є дослідження практики застосування строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів в умовах воєнного стану в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Спеціальною нормою, яка визначає строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів є стаття 233 КЗпП України [3], на основі аналізу змісту якої видається можливим судити про існування трьох груп строків звернення до суду у трудових спорах. Так, варто виділити: загальний строк («3 місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права»), строк у справах про звільнення («1 місяць з дня вручення працівникові копії наказу (розпорядження) про звільнення»), строк у справах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності («1 рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди») [3]. При цьому ч. 2 ст. 233 КЗпП України уточнено, що «у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, останній зобов'язаний звернутися до суду за захистом своїх прав у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні» [3].

Слід звернути увагу, що окреслений підхід законодавця до визначення строків звернення працівника до суду у разі порушення законодавства про оплату праці був впроваджений у національну юридичну практику порівняно нещодавно. Підставою для цього послужив Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-ІХ [4], який набув чинності 19 липня 2022 року.

До цього моменту у ст. 233 КЗпП України не передбачалося обмежень щодо строків реалізації права працівника на звернення з позовом до суду про стягнення належної йому заробітної плати.

І здавалось би внесення змін до КЗпП України щодо визначення строків звернення до суду у разі порушення законодавства про оплату праці та набрання ними чинності з липня 2022 року однозначно визначили момент, з якого починається перебіг відповідного строку та його тривалість, а відповідно мало б сприяти правовій визначеності у відносинах оплати праці між працівником та роботодавцем, проте на практиці під час реалізації працівником свого права на захист трудових прав у судовому порядку все ж виникають неоднозначності та питання щодо

застосування відповідних строків звернення до суду.

Зокрема, відповідно до пункту першого глави XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України, «під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину» [3].

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про відміну на всій території України карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 27 червня 2023 року № 651, карантин, який запроваджено з 19 грудня 2020 року, відмінено на всій території України з 24 години 00 хвилин 30 червня 2023 року, що безумовно має значення й для застосування строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів.

Тобто у сучасних умовах у разі порушення роботодавцем трудових прав працівника, останній має можливість звернутися до суду для вирішення трудового спору у визначений строк, який обчислюється з різних моментів, залежно від змісту, обставин правопорушення та стабільності перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем.

Дотримання відповідних строків має надзвичайно важливе значення для ефективності судового захисту порушених прав працівника, оскільки п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 передбачено, що «якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав» [5].

Проте з огляду на військову агресію РФ проти України, значну кількість осіб, які набули статус внутрішньо переміщеної особи, які змушені були рятуватися від негативних наслідків, спричинених збройним конфліктом, окупацією, порушенням прав людини, повсюдними проявами насильства тощо, та часті зловживання роботодавцями наданими їм законодавством правами щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану, існує надзвичайно велика кількість випадків, коли порушення прав працівника відбулося до лютого 2022 року або вже у період дії режиму воєнного стану в Україні, проте з об'єктивних причин він не зміг реалізувати своє право на справедливий суд для відновлення законності у сфері трудових відносин у визначений строк. У цьому сенсі надзвичайно важливо

правильно встановити перебіг відповідного строку звернення до суду.

Статтею 234 КЗпП України також закріплено, що «суд може поновити строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, у разі їх пропуску з поважних причин, якщо, з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року» [3].

При цьому відповідно до сформованої судової практики строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів застосовуються судом незалежно від заяви сторін, а, отже, на ньому лежить відповідальний обов'язок у кожному конкретному випадку здійснити перевірку та обговорити причини, з яких ці строки були пропущені, а також представити у рішенні мотиви, з яких судом поновлюється або вважається неможливим поновити пропущений строк.

Судовою практикою вже сформовано правило, що в якості поважних причин пропуску строку звернення до суду можуть визнаватися виключно ті життєві обставини, що були чи об'єктивно являються непереборними. Це означає те, що вони не залежать від волі особи, яка звернулася з позовом до суду. Вони пов'язані з дійсно істотними причинами, перешкодами або труднощами, які зумовили неможливість своєчасного звернення до суду. Важливо вказати, що такі обставини повинні бути обов'язково підтверджені відповідними та належними доказами [6].

Що цікаво, на перший погляд, саме введення воєнного стану та всі ті негативні наслідки збройної агресії російської федерації проти України повністю та абсолютно відповідають вказаним вище критеріям «поважних причин пропуску строку звернення до суду» зокрема і з позовною заявою у трудових спорах, проте Верховний Суд в ухвалі від 01 серпня 2022 року по справі № 802/118/17 наголосив, що «посилання на введення воєнного стану на території України не може бути поважною причиною для поновлення строку без зазначення конкретних обставин, які вплинули на своєчасність звернення до суду та без надання відповідних доказів того, як саме введення воєнного стану вплинуло та обумовило пропуск строку» [7].

Виходячи з положень статті 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII, воєнний стан є «особливим правовим режимом, який вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у випадку збройної агресії або загрози



нападу, у разі небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає можливість надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, що необхідні для відвернення загрози, відсічі цій збройній агресії та для забезпечення національної безпеки, ліквідації загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, спричинене загрозою, обмеження передбачених конституційних прав та свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із вказівкою на строк дії таких обмежень» [8]. У статті 12-2 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зазначається, що «в умовах правового режиму воєнного стану суди, органи та установи системи правосуддя діють виключно на підставі, в межах повноважень та в спосіб, визначені Конституцією України та законами України» [8].

Основою на цитованих нормах суди посилаються на «звичайний» режим здійснення правосуддя в Україні навіть в умовах воєнного стану та можливість позивачів, у т.ч. й у трудових спорах, своєчасно ініціювати судові провадження. Так, Велика Палата Верховного Суду у постанові від 10 листопада 2022 року у справі № 990/115/22, зазначила, зокрема, що: «введення на території України воєнного стану не зупинило перебіг процесуальних строків звернення до суду з позовами. Питання поновлення процесуального строку у випадку його пропуску з причин, пов'язаних із запровадженням воєнного стану в Україні, вирішується в кожному конкретному випадку з урахуванням доводів, наведених у заяві про поновлення такого строку. Сам по собі факт запровадження воєнного стану в Україні не є підставою для поновлення процесуального строку. Такою підставою можуть бути обставини, що виникли внаслідок запровадження воєнного стану та унеможливили виконання учасником судового процесу процесуальних дій протягом встановленого законом строку; сам факт запровадження воєнного стану в Україні, без обґрунтування неможливості звернення до суду в розумні строки, у зв'язку із запровадженням такого, не може вважатись поважною причиною пропуску цих строків [9].

Не заперечуючи важливість здійснення правосуддя в умовах воєнного стану виключно на підставі, в межах повноважень та в спосіб, визначені Конституцією України та законами України, варто констатувати, що сформована судова практика щодо необхідності обґрун-

тування пропуску строку звернення до суду за захистом трудових прав обставинами, що виникли внаслідок запровадження воєнного стану та унеможливили виконання учасником судового процесу процесуальних дій протягом встановленого законом строку, підтвердженими відповідними доказами, є недостатньо обґрунтованою, оскільки не враховує численні фактори впливу воєнного стану на ймовірних позивачів у трудових спорах.

Так, в розріз з практикою Верховного Суду йдуть рекомендації, прийняті Радою суддів України щодо роботи судів в умовах воєнного стану, якими судам рекомендовано по можливості відкладати розгляд справ (за винятком невідкладних судових розглядів), зважати на те, що велика кількість учасників судових процесів не завжди мають змогу подати заяву про відкладення розгляду справи через задіяння до функціонування критичної інфраструктури, вступ до лав Збройних сил України, територіальної оборони, добровольчих воєнних формувань, та інших форм протидії збройній агресії проти України, або не можуть прийти в суд у зв'язку з небезпекою для життя. Виважено підходити до питань, пов'язаних з поверненням різного роду процесуальних документів, залишення їх без руху, встановлення різного роду строків, по можливості продовжувати їх щонайменше до закінчення воєнного стану.

Втіленням відповідної рекомендації у життя можна назвати положення Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2120-ІХ, яким доповнено прикінцеві та перехідні положення Цивільного кодексу України пунктом 19, відповідно до якого, зокрема, строки загальної та спеціальної позовної давності, яка є своєрідним аналогом строку звернення до суду у трудових спорах, продовжуються на строк дії воєнного, надзвичайного стану [10].

**Висновки.** Від правильності застосування строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів досить часто залежить, зокрема, й можливість захисту трудових прав, відновлення їх змісту та обсягу після порушення, забезпечення законності і верховенства права у сфері праці. Забезпечити це покликані певні уніфіковані правила, які варто враховувати, звертаючись до суду з позовом про захист трудових прав:

1) у разі порушення роботодавцем права працівника на оплату праці до моменту набрання чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів

України щодо оптимізації трудових відносин», перебіг строку звернення до суду розпочинається з дати набрання чинності цим Законом, тобто з 19 липня 2022 року;

2) у разі порушення роботодавцем трудових прав працівника у період до 30 червня 2023 року, останній має можливість звернутися до суду за вирішенням трудового спору у визначений КЗпП України строк, який обчислюється не з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, чи з дня одержання ним копії наказу (розпорядження) про звільнення, письмового повідомлення про нараховані суми та суми, виплачені йому при звільненні, а з огляду на положення п. 1 глави XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України з 01 липня 2023 року.

У зв'язку з тим, що КЗпП України було передбачено продовження строків звернення до суду у трудових спорах на період дії карантину та відсутні будь-які відповідні правила щодо продовження цих строків в умовах воєнного стану, а для позивача законодавство

України гарантує тільки право ініціювати поновлення відповідного строку судом, механізм реалізації чого в дійсності не змінився і передбачає необхідність довести непереборність обставин, які виникли через воєнний стан та стали перешкодою для вчасного звернення до суду, що виключає можливість посилання на наявність відчуття небезпеки, відсутність змоги чи бажання витратити кошти на сплату судового збору, оплату адвокатських послуг, враховуючи ріст цін на продукти та масові звільнення, часткове безробіття, перебої в роботі банківської системи тощо, з метою забезпечення рівності процесуальних прав учасників судового провадження в різних видах судочинства та ефективності механізму захисту трудових прав варто доповнити Главу XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України пунктом 1-1, виклавши його у наступній редакції: «1-1. У період дії в Україні воєнного, надзвичайного стану строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк його дії».

#### Література:

1. З усім навантаженням, зокрема щодо трудових спорів, в умовах воєнного стану судова система впорається. *Веб-портал «Судова влада України»*. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1345673/>
2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст. 492.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Ст. 3434.
5. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. С. 279.
6. Постанова Верховного Суду від 23 грудня 2020 року у справі № 360/4485/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93749048>.
7. Ухвала Верховного Суду від 01 серпня 2022 року у справі № 802/118/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105511693>.
8. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250.
9. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 10 листопада 2022 року у справі № 990/115/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107354803>.
10. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2120-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 33. Ст. 1722.