

Луцюк П. С., адвокат, к.ю.н.,
член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України,
м. Київ, Україна

СТРОКИ ПОЗОВНОЇ ДАВНОСТІ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Строки позовної давності встановлено практично у всіх правовідносинах, що діють на території України. Такі строки визначаються днями, місяцями чи роками. Вказані строки слід розглядати у сукупності з процесуальними строками, встановленими у відповідних кодексах. Строк позовної давності – це фактично встановлений законодавцем термін, в межах якого суб'єкт може звернутися до суду, посадової особи чи повноважного органу і має гарантію від держави та її інституцій на захист порушеного права. У трудовому праві існують декілька таких строків в залежності від правовідносин, що вони регулюють, серед них можна виділити ті, що частіше зустрічаються у практиці розгляду різного виду спорів, а саме: процедур дисциплінарної відповідальності; відшкодування шкоди чи завданого збитку роботодавцем чи роботодавцю; пов'язані з гарантіями для неповнолітніх, вагітних жінок, учасників АТО, осіб, котрі отримали травми чи пошкодження здоров'я, пов'язані з трудовими правовідносинами, тощо.

Відповідно до частини 1 статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на працю – невід'ємне конституційне право людини і громадянина. Кожна особа має можливість безперешкодно реалізовувати свою здатність до праці, втілювати у процесі здійснення останньої свої здібності, вміння та навички за умови не порушення прав і свобод інших суб'єктів. Обов'язок кожної сучасної цивілізованої країни, що сповідує демократичні цінності й ідеали соціально-правової держави – повноцінно гарантувати право на працю і всебічно забезпечувати його нормальну реалізацію.

Гарантування й забезпечення трудових і тісно пов'язаних з ними прав людини і громадянина вимагає від держави здійснення великої за обсягом роботи зі створення низки умов економічного, соціального, політичного і правового характеру. Усі ці умови становлять собою матеріальне й формальне відчуття для вільної й безперешкодної реалізації фізичними особами свого права на працю. Наразі в Україні на цьому шляху існують певні проблеми, найголовніша з яких полягає у тому, що її трудове право, змістом якого є сукупність суб'єктивних можливостей, реалізується не в повній мірі. Інакше кажучи, особи не в змозі повноцінно скористатися своїми реальними можливостями у сфері праці, що виникли внаслідок

об'єктивного розвитку суспільства, зокрема його соціально-економічної сфери, через те, що матеріальні і процедурні аспекти втілення цих можливостей не мають належного законодавчого відображення. Небезпечною проблемою являється допуск до роботи без належного оформлення договору чи контракту.

Частина 6 статті 43 Конституції України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника передбачені у статтях 40, 41 КЗпП України.

Відповідно до частини 2 статті 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

У відповідності до статей 11, 60, 61 ЦПК України суд розглядає цивільні справи не інакше як за зверненням фізичних чи юридичних осіб, в межах заявлених ними вимог на підставі доказів сторін та інших осіб, які беруть участь у справі. Кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Вказана процедура встановлена для розгляду в судах загальної юрисдикції, а для адміністративної юрисдикції вона діаметрально протилежна. При розгляді спорів, котрі впливають із адміністративної юрисдикції по справах про протиправність рішень, дій чи бездіяльності суб'єкта владних повноважень, обов'язок щодо доказування правомірності свого рішення покладається на відповідача, якщо він заперечує проти адміністративного позову (частина 2 статті 71 КАСУ).

Підставою для розірвання трудового договору є порушення трудових обов'язків, які зафіксовані у конкретному документі, а саме у трудовому договорі, положенні, статуті, посадовій інструкції чи іншому документі, котрим і визначається коло обов'язків працівника.

Порушене право може бути захищене в межах визначених законодавцем строків позовної давності.

Для окремих видів вимог законом може встановлюватися спеціальна позовна давність: скорочена або більш тривала порівняно із загальною позовною давністю.

Відповідно до статті 233 КЗпП України 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.

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. Аналогічний підхід законодавця і до спорів, пов'язаних з відшкодуванням шкоди, завданої трудовим

каліцтвом.

Крім цього, стаття 234 КЗпП України передбачає, що у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

В ухвалі Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23 вересня 2015 року у справі № 2-5151/09 вказано, що у кожному випадку суд повинен з урахуванням конкретних обставин пропуску строку оцінити доводи, що наведені в обґрунтуванні клопотання про його поновлення, та зробити мотивований висновок щодо поважності чи неповажності причин пропуску строку.

У даному випадку суд касаційної інстанції скасував рішення судів першої та апеляційної інстанцій, оскільки цими судами не було враховано, що в матеріалах справи були документи, що підтверджували ознайомлення позивача з документами, складення яких позивач відповідно вважав порушенням своїх трудових прав. Суд касаційної інстанції вказав, що підстави обґрунтування позивачем пізнього строку звернення до суду (понад 18 років після ймовірного порушення його прав замість тримісячного чи місячного строку) не можна визнати поважними.

За висновком суду касаційної інстанції суд має з'ясовувати не лише причини пропуску строку, а й усі обставини, права та обов'язки сторін.

Відповідно до пункту 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» встановлені статтями 228, 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк. Передбачений ст. 233 КЗпП місячний строк поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору.

Розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясовує і обговорює додержання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (стаття 225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений.

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Коли пропущений десятиденний строк не буде поновлено, заява відповідно до статті 85 ЦПК і статті 228 КЗпП залишається без розгляду.

Оскільки при пропуску місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, суд з'ясовує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи, права і обов'язки сторін. При пропуску передбаченого статтею 225 КЗпП десятиденного строку без

поважних причин необхідності у з'ясуванні інших обставин справи немає.

Європейський суд з прав людини, юрисдикція якого поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ратифікованої Законом України від 17 липня 1997 року «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції», наголошує, що «позовна давність – це законне право правопорушника уникнути переслідування або притягнення до суду після закінчення певного періоду після скоєння правопорушення. Термін позовної давності, що є звичайним явищем у національних законодавствах держав-учасників Конвенції, виконує кілька завдань, у тому числі забезпечує юридичну визначеність та остаточність, запобігаючи порушенню прав відповідачів, які можуть трапитись у разі прийняття судом рішення на підставі доказів, що стали неповними через вплив часу» (п. 570 рішення від 20 вересня 2011 року за заявою № 14902/04 у справі ВАТ «Нафтова компанія «Юкос» проти Росії; п. 51 рішення від 22 жовтня 1996 року за заявами № 22083/93, 22095/93 у справі «Стаббінгс та інші проти Сполученого Королівства»).

Звільнення з ініціативи власника, адміністрації чи уповноваженої особи є дисциплінарним стягненням і допускається з дотриманням правил, встановлених для застосування таких стягнень.

Відповідно до статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше 1 місяця з дня його виявлення. Днем виявлення проступку вважається день, коли про нього стало відомо відповідній посадовій особі роботодавця, а не лише тій, яка наділена правом звільнення працівника, а також немає значення, якій посадовій особі стало відомо про здійснення відповідним працівником проступку.

Якщо дисциплінарне стягнення про звільнення було застосовано з порушенням строків, встановлених статтею 148 КЗпП України, тобто по завершенню місячного терміну з дня їх виявлення, то правомірність такого рішення є спірним і при вирішенні питання про поновлення такого працівника на роботі суд, за наявності такої позовної вимоги, приймає рішення про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Згідно порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою КМ України від 8 лютого 1995 року № 100, при обчисленні середньої заробітної плати включаються як основна заробітна плата, так і доплати і надбавки, виробничі премії.

В разі якщо порушення, які стали підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності, були виявлені у процесі проведення документальної перевірки фінансово-господарської діяльності, яка проводилася в термін, визначений наказом чи розпорядженням керівника, то такий строк слід обчислювати з моменту коли відповідному працівнику

стало відомо про порушення. Немає жодного значення той факт, що керівник продовжив термін перевірки, тому обчислюватися такий строк має з моменту виявлення порушення, а не складання акту перевірки.

Слід окремо зазначити про строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв відповідних працівників, які регламентуються статтею 225 КЗпП України.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації та розгляду.

Відповідно до пункту 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясовує і обговорює додержання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (стаття 225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений.

Стаття 226 КЗпП України встановлює порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах.

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи. Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії,

присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Стаття 228 передбачає, що у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Стаття 233 КЗпП України визначає строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.

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. Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящего органу.

Стаття 234 регламентує можливість поновлення судом строків, пропущених з поважних причин. Так, у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки. У такому випадку позивач має обґрунтувати поважність причини пропуску позовної давності і такі докази надаються в порядку передбаченому ст.ст. 60-61 ЦПК України чи ст.ст. 70-72 КАСУ.

Таким чином, можна зробити висновок, що строки позовної давності носять дисциплінуючий характер як для позивача, так і для відповідача.

Адвокат при підготовці матеріалів до суду на стороні позивача чи відповідача має обов'язково з'ясувати та дослідити цю обставину.