

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-45-1-30-40>

## ПИТАННЯ СТРОКІВ ПОЗОВНОЇ ДАВНОСТІ ПРИ ПОРУШЕННІ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Гребенар О. В., Розовський Б. Г.*

### ISSUE OF THE LIMITATION PERIOD FOR CLAIMS ON VIOLATION OF THE LEGISLATION ON THE PAYMENT OF LABOR IN MODERN CONDITIONS

*Hrebenar O., Rozovskyi B. H.*

*У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, міжнародних та національних нормативно-правових актів досліджено питання строків позовної давності або строків звернення до суду при порушенні законодавства про оплату праці. Авторами з'ясовано, що на сьогодні питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці не набрало великої значимості серед вчених та належним чином ще не досліджувалося. Проведено аналіз термінів та зазначена необхідність замість терміну «строк звернення до суду» використовувати термін «позовна давність». Констатовано, що для належного захисту прав працівників при порушенні їх права на працю в частині порушення права на винагороду за працю, необхідний перегляд діючих норм законодавства, їх удосконалення, приведення до єдиної позиції в різних законодавчих актах. Також надано авторське розуміння щодо необхідності переглянути доцільність встановлення в трудовому законодавстві строків звернення до суду у справах щодо стягнення заробітної плати та усіх її складових, які належить працівнику або повинні йому належати незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат. Встановлення таких строкових обмежень зі звернення до суду породжує порушення право власності.*

**Ключові слова:** *право на працю, позовна давність, строк звернення до суду, заробітна плата.*

**Постановка проблеми.** Як в Україні, так і в будь-якій іншій розвиненій сучасній країні, людина вважається найвищою соціальною цінністю, а забезпечення її прав і свобод є основним обов'язком такої держави. В системі основних прав виокремлюють трудові права людини, у тому числі, право на працю. Це право вміщує в себе можливість кожного заробляти на життя за виконання певної роботи. Тобто від цього права залежить безпосередньо життя людини, задоволення її фізіологічних та соціальних потреб. Зрозуміло, що за свою діяльність з принесення виго-

ди роботодавцю людина має отримувати відповідну грошову винагороду.

В час економічного спаду та переформування трудових відносин, що було викликано карантинними обмеженнями, широкомасштабною збройною агресією російської федерації та введеним в країні воєнним станом, трудові правовідносини, які за своєю природою мають бути рівноправними, насправді характеризуються більшими перевагами для роботодавця. У нього в наявності є більше адміністративних важелів впливу та примусу працівника. Саме роботодавець намагається диктувати працівнику свої «пра-



вила гри». У випадку незгоди з боку працівника з цими правилами, роботодавець може залишити його без засобів для подальшого існування – заробітної плати. Часто цим користуються деякі недобросовісні роботодавці. У відповідності до судової статистики, що розміщена на офіційному сайті судової влади України на розгляді в місцевих судах протягом 2020 – 2022 років перебувала значна кількість справ за позовами працівників саме щодо виплати заробітної плати. Так, в 2020 році з 19617 справ у трудових спорах, 10565 – це справи саме щодо виплати заробітної плати, з більше ніж 92 % задоволених позовних вимог. В 2021 році загальний показник справ у трудових спорах дорівнював 20624 справам, з них 8480 – це справи щодо виплати заробітної плати, та з майже 90 % задоволених позовних вимог. В 2022 році ці показники були враховані без даних судів, що знаходяться на тимчасово окупованій території, та дорівнювали 14352 справам у трудових спорах, з яких 4609 – це справи щодо виплати заробітної плати, та з більше ніж 84 % задоволених позовних вимог [1].

Для боротьби з недобросовісними роботодавцями покликаний допомогти механізм захисту прав, який в себе включає і судовий захист. Однак це право на судовий захист не у всіх випадках є абсолютним. У цього права є певні строки застосування тобто строки позовної давності. І саме правильне визначення строків позовної давності в сучасних умовах надає працівнику повноцінного захисту його порушених прав.

**Стан дослідження.** Питання строків позовної давності в теорії права в тому числі теорії трудового права не нове. Воно було предметом дослідження багатьма вченими, такими як В.Г. Ротань, В.В. Кузьменко, В.І. Фрідманська, І.Г. Козуб, Т.Г. Постригань та інші. Незважаючи на наявність непоодиноких наукових праць з цього питання та вже сформованої сталої судової практики, але зі

змiнами, які внесені в Кодекс законів про працю України Законом України № 2352-ІХ від 01.07.2022 це питання знову стає гостро відкритим, незважаючи на офіційне тлумачення Кодексу Законів про працю України Конституційним Судом України..

**Саме тому, з огляду на зазначене, метою статті є** дослідження питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах та можливі удосконалення цього питання в законодавчих актах щодо відповідності нормам загальної дії.

**Виклад основного матеріалу.** Право на працю є одним із важливих соціально-економічних прав, яке закріплено в міжнародно-правових актах та Конституції України.

Право на працю та інші трудові права закріплено в основних міжнародних документах, таких як Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року. Конкретизовано трудові права в конвенціях Міжнародної організації праці (далі - МОП), спеціалізованої установи ООН у галузі трудових прав.

Також Радою Європи 03 травня 1996 року було прийнято Європейську соціальну хартію (переглянута). Ця Хартія встановила трудові права в більшості своїх положень, ці права мають першочергове значення, їхній захист і забезпечення повинні сприйматися як основний обов'язок кожної держави.

На національному рівні статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми

професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [2, ст. 43].

Тобто, як вбачається зі змісту статті 43 Конституції України, право на працю, крім іншого, включає в себе право на одержання винагороди за працю. Крім того, Основний Закон передбачає, по-перше, конституційну гарантію на розмір заробітної плати не нижче мінімальної встановленої законом, а по-друге, що повинен бути створений певний захист права на отримання заробітної плати за свою працю у вигляді норми окремого спеціального закону.

Такими законодавчими актами є безпосередньо Кодекс законів про працю України та спеціальний закон - Закон України «Про оплату праці». У відповідності до статті 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3, ст. 94]. Аналогічне визначення поняття наведено у статті 1 Закону України «Про оплату праці» [4, ст. 1].

Статтею 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачено, що кожна фізична або юридична особа має право мирно

володіти своїм майном. Ніхто не може бути позбавлений своєї власності інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом і загальними принципами міжнародного права [5, ст. 1].

У відповідності до статті 41 Конституції України право приватної власності є непорушним [2, ст. 41].

Згідно з усталеною практикою Європейського суду з прав людини, поняття «майно» може означати «існуюче майно» або активи, включаючи права вимоги, стосовно яких заявник може стверджувати, що він має принаймні «законне сподівання» на отримання можливості ефективно здійснити майнове право (п. 51 рішення у справі «Компанія «Пайн Веллі Девелопментс» та інші проти Ірландії» (Pine Valley Developments and Others v. Ireland) від 29.11.1991 [6, п. 51]; п. 31 рішення у справі «Прессос Компанія Нав'єра» та інші проти Бельгії» (Pressos Compania Naviera S.A. and Others v. Belgium) від 20.11.1995 року [7, п. 31]).

Отже, під час виконання роботи працівник має законне сподівання на отримання справедливої винагороди за свою працю, тобто можна зробити висновок на основі практики Європейського суду з прав людини, що, якщо заробітна плата вже зароблена особою і підлягає виплаті, то такі права підлягають захисту як власність.

У випадку порушення конституційного права на працю в тому числі і права на справедливу винагороду працівник має право на захист свого порушеного права усіма не забороненими засобами. Найбільш дієвим способом є саме судовий захист.

В.І. Фрідманська в своїй роботі зазначає, що звернення до суду для працівника – це крайній захід, так як в нинішній економічній ситуації диктату умов праці з боку роботодавця, наявності жорсткої політики заробітної плати для працівників, відсутність можливості працевлаштуватися переважно в

дрібних, середніх містах і сільській місцевості призводять до того, що працівник змушений терпіти можливі обмеження трудових прав, бажаючи зберегти роботу і прогодувати свою сім'ю. Звичайно, є і виключення з цього. Однак в більшості випадків працівники вважають за краще не ризикувати роботою або посадою [8, с. 209].

На думку вищевказаного науковця, на даний час при порушенні трудового законодавства про оплату праці саме судовий захист видається найбільш ефективним засобом правового захисту, оскільки суд, ґрунтуючись на основоположних принципах верховенства права, взмозі не тільки захистити порушені права, свободи та інтереси суб'єктів трудових правовідносин, а й віднайти необхідний баланс інтересів між працівником, роботодавцем та державою [8, с. 209].

З цими висновками можна цілком погодитися. Так, аналізуючи кількість справ на розгляді у суді та процент позитивних для працівника рішень судів, більш реальним механізмом захисту порушених прав працівника на отримання заробітної плати є саме звернення до суду.

Однак при зверненні до суду необхідно пам'ятати про строки позовної давності або строки звернення до суду. Ці два поняття не зовсім є тотожними.

На сьогодні трудове законодавство, зокрема, Кодекс законів про працю України 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 [9, с. 56].

Щодо категорії «строк звернення до суду», то станом на момент написання статті в Кодексі законів про працю України прис-

вячено тільки дві статті, а саме статті 233 та 234.

В деяких випадках обидва поняття практично однакові за своїм змістом. Це строк протягом якого людина, права та інтереси якої порушені, має право звернутися до суду за своїм захистом. В теорії цивільного права чітко зазначено, що позовна давність та наслідки її пропуску застосовується судом тільки за заявою іншої сторони, яка заявила про застосування цього строку. В інших випадках суд сам не може застосувати ці строки.

За своєю правовою суттю «строк звернення до суду» більш процедурне питання. Якщо в адміністративному судочинстві прямо зазначено, що суд сам повинен застосувати наслідки пропуску строку звернення до адміністративного суду. Але в цивільному судочинстві, до якого в більшості відносяться і трудові спори, такої категорійної вимоги немає. Тому на сьогодні залишається відкритим, не врегульованим законодавством, питання тотожності двох цих понять.

Статтею 9 Цивільного кодексу України передбачено, що положення цього кодексу застосовуються до врегулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства [10, ст. 9].

Тобто можна казати, що на трудові спори, що підпадають під цивільне судочинство, розповсюджуються і норми Цивільного кодексу України.

На нашу думку, з метою уникнення неоднозначного трактування норм законодавства та уніфікації термінології більш правильним було б зазначити термін «позовна давність» та використовувати цю категорію саме в Кодексі законів про працю України замість «строк звернення до суду».

Також 01.07.2022 Верховною Радою України були внесені суттєві зміни щодо строків звернення до суду до Кодексу законів про працю України Законом України №

2352-IX від 01.07.2022 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». Так, назву та частини першу і другу статті 233, текст статті 234 Кодексу законів про працю України викладено в новій редакції. Цей закон набрав чинності 19.07.2022 [11, ст. 1].

З цієї дати редакції статей 233 та 234 Кодексу законів про працю України мають такий зміст:

«Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116).

Для звернення роботодавця 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 вищого у порядку підлеглості органу.

Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпоряджен-

ня) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року.» [3, ст. 233-234]

В редакції станом до 19.07.2022 зміст цих статей був дещо іншим, а саме:

«Стаття 233. Строки звернення до місцевого загального суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до місцевого загального 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 (розпорядження) про звільнення.

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.

Для звернення роботодавця 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 вищого у порядку підлеглості органу.

Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, місцевий загальний суд може поновити ці строки.» [12, ст. 233-234].

Тобто з аналізу двох редакцій вбачається головна відмінність, що законодавець на сьогодні встановив строки звернення до суду у справах, які пов'язані з порушенням законодавства про оплату праці. Раніше пра-



цівник міг звернутися без будь-яких обмежень у строках.

З 19 липня 2022 року для працівника вже передбачено тільки тримісячний строк у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні з можливістю поновлення цього строку протягом одного року.

Так, законодавець, як би, і передбачив певну пільгу у вигляді відправної точки для початку обліку строку на звернення до суду, а саме з дня одержання працівником письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Але, такою нормою законодавець зовсім обмежив працівнику граничний термін для поновлення пропущеного строку звернення до суду, саме однорічним строком.

Можливо, якщо роботодавець буде недобросовісним та таким, що не виконує приписи трудового законодавства щодо письмового інформування працівника про заробітну плату або не надає копій наказів про звільнення, то для такого працівника, який був в трудових відносинах з таким роботодавцем, це суттєво не вплине на нього і він все рівно зможе скористатися своїм правом на звернення до суду.

В більшості випадків, роботодавці дотримуються обов'язку письмово проінформувати працівника про суми, які йому нараховуються та виплачуються при звільненні. Але працівник жодним чином не може контролювати та регулювати процес нарахування йому заробітної плати, законодавством йому надано право оспорювати в суді неправильні виплати, що були зроблені з помилкою при нарахуванні. Немаловажним фактором є те, що працівник, звільняючись від роботодавця, з діями якого він був не згодний, повинен шукати іншу роботу для можливості заробити собі на життя. На такий пошук у нього витрачається значний час, і короткий тримі-

сячний строк на звернення до суду у нього спливає.

І тому працівники, які і так мають фактично нерівноправний стан з роботодавцем, залишаються без того, що ними безпосередньо зароблено – заробітної плати.

Крім того, аналізуючи зміст норм статей 233 та 234 Кодексу законів про працю України, можна зробити висновок, що законодавець поділив на дві категорії справи щодо порушення законодавства про оплату праці:

- 1) справи про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні;
- 2) інші справи щодо оспорювання працівником порядку нарахування, виплати тощо роботодавцем певних сум, які входять в складові заробітної плати.

По першій категорії справ строк звернення до суду встановлений в три місяці з можливістю поновлення протягом одного року.

Але по другій категорії справ цей строк встановлюється тільки в три місяці і є, на нашу думку, граничним. Такий висновок можна зробити, виходячи із зазначеного в статті 234 формулювання та прив'язки саме до письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні. Тобто цей випадок відноситься тільки для справ про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні.

Однак, важливішим у цих змінах в трудовому законодавстві є саме запровадження тримісячного строку на звернення до суду при порушенні законодавства про оплату праці.

На нашу думку, такі зміни є суперечливими і недоречними.

Виплата заробітної плати є основним обов'язком роботодавця, який передбачений нормами Кодексу законів про працю України. Від цього обов'язку його ніхто та ні які обставини не можуть звільнити. Якщо робо-

тодавець порушує цей обов'язок, він вчиняє трудове правопорушення і повинен відшкодувати працівнику заподіяну у зв'язку з цим шкоду. Тобто трудові правовідносини не припиняються до того часу, доки роботодавець не виконає перед працівником усіх зобов'язань.

Як зазначалося вище у даній статті, заробітна плата в розумінні статті 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод є майном працівника, його особистою власністю. Це майно йому належить з моменту, коли згідно законодавства заробітна плата повинна бути виплачена. Крім того, відповідно до конституційних норм, визначених в статті 41 Основного закону, власність є непорушною.

Непорушність права приватної власності означає, що нікому не дозволено користуватися протизаконно чужим майном, у тому числі і заробітною платою працівника.

Саме на конституційній нормі щодо непорушності власності сформульовані основні положення Закону України «Про оплату праці», такі як:

- 1) оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку;
- 2) своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості;
- 3) забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

Слід також зауважити, що захист порушених роботодавцем прав працівника переважно здійснюється після припинення трудового договору, адже, без сумніву, такий спір негативно вплине на взаємовідносини між сторонами договору. Обмеження строком на звернення до суду за захистом порушеного права в частині виплати заробітної плати призведе до неможливості відстою-

вання цих інтересів працівником, а також до зловживань з боку роботодавців.

Крім того, положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, в редакції до 19 липня 2022 року, два рази розглядалися Конституційним Судом України щодо офіційного тлумачення цієї норми права.

Так, рішенням № 8-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року Конституційний Суд України вирішив в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України у системному зв'язку з положеннями статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами необхідно розуміти так, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат [13, с. 6].

Також рішенням № 9-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року Конституційний Суд України вирішив в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України слід розуміти так, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем [14, с. 12].

Таким чином, виходячи з положень Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та ст. 41 Конституції України про непорушність права приватної власності, в тому числі і заробітної плати, не можна обмежувати працівника будь-яким строком у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці в його праві звернутися до суду за захистом порушених прав.

При внесенні на розгляд законопроекту про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин № 7251 від 05.04.2022, який в подальшому став Законом України № 2352-IX від 01.07.2022, ініціаторами законопроекту – групою народних депутатів подавалася Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану». Однак жодного обґрунтування необхідності зміни строків звернення до суду у справах щодо порушення законодавства про оплату праці не зазначено [15].

На сьогодні питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці не набрало великої значимості серед вчених та належним чином ще не досліджується, скоріш за все, у зв'язку із введеним в Україні воєнним станом та головне наявністю в Україні діючого карантину, встановленого з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) Кабінетом Міністрів України постановою від 9 грудня 2020 р. № 1236 «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» на строк до 30 червня 2023 року.

Так, пунктом 1 Прикінцевих положень Кодексу законів про працю України передбачено, що Під час дії карантину, встановлено-

го Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину.

Тобто на сьогодні, можна говорити, що цією нормою працівник захищений від негативних наслідків застосування строків звернення до суду за захистом порушеного права на оплату праці. Але термін дії карантину не є необмежений, він все рівно буде скасований.

Отже, на нашу думку, було б доречним та справедливим для уникнення порушень конституційного права на працю, яке включає в себе і право на отримання винагороди за працю, та Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод розглянути питання внесення змін до частини 2 статті 233 Кодексу законів про працю України, а саме зазначити в наступній редакції:

«Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення. У справах щодо стягнення заробітної плати та усіх її складових, які належить працівнику або повинні йому належати незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат працівник має право звернутися до суду без обмеження будь-яким строком»

**Висновок.** Підводячи підсумок даного наукового дослідження необхідно зазначити, що питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах, таких як зброяна агресія, введений воєнний стан, карантин тощо є дуже значимими. У випадку їх застосування людина може залишитися без засобів подальшого існування, хоча фактично вона їх заробила своєю працею. Для більш правильного та такого, що унеможливило б нееднако-



ве трактування норм законодавства, необхідно замінити термін «строк звернення до суду», який використовується в Кодексі законів про працю України, на термін «позовна давність», та чітко зазначити, що положення про позовну давність, які зазначені в Цивільному кодексі України розповсюджуються і на трудові спори в межах, які не охоплені Кодексом законів про працю України. Також є необхідним внесення змін до частини 2 статті 233 Кодексу законів про працю України щодо можливості звернення до суду у справах про стягнення заробітної плати та усіх її складових, які належить працівнику або повинні йому належати незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат без обмеження будь-яким строком. Такі зміни необхідні для уникнення порушень конституційного права на працю, яке включає в себе і право на отримання винагороди за працю, та Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

#### Література:

1. Судова статистика щодо стану здійснення правосуддя місцевими судами за 2020 – 2022 роки // Сайт «Судова влада України». – 2023. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [https://court.gov.ua/inshe/sudova\\_statystyka/](https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/).
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР: за станом на 01.01.2020 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375 (у ред. від 27.01.2023). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20230127#n1246>.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995 р., № 17, ст. 121 (у ред. від 01.04.2023) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
5. Перший протокол до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 20.03.1952 // Офіційний вісник України від 23.08.2006 — 2006 р., № 32, стор. 453, стаття 2372 [Електронний ресурс]. Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_535#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_535#Text).
6. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Компанія «Пайн Веллі Девелопментс» та інші проти Ірландії» від 29.11.1991. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-57711>.
7. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Прессос Компанія Нав'єра» та інші проти Бельгії» від 20.11.1995. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-58056>.
8. Фрідманська В.І. Захист прав при порушенні трудового законодавства про оплату праці: аналіз судової практики. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2022 Серія ПРАВО. Випуск 72: частина 1, стор. 209-216.
9. Постригань Т.Л. Позовна давність за трудовим правом. Бюлетень Міністерства юстиції України, 2012, 10: 55-60. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C2I1COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/bmj\\_u\\_2012\\_10\\_1\\_0.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C2I1COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/bmj_u_2012_10_1_0.pdf).
10. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003 р., №№ 40-44, ст. 356 (у ред. від 28.05.2023) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
11. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX // Голос України від 18.07.2022, № 147 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375 (у ред. від 17.06.2022). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20220617#Text>.
13. Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року // Вісник Конституційного Суду України від 2013 — 2013 р., № 6, стор. 6.
14. Рішення Конституційного Суду України № 9-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року // Вісник

Конституційного Суду України від 2013 — 2013 р., № 6, стор. 12.

15. Картка проєкту № 7251 від 05.04.2022 Закону про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=7251&conv=9>.

#### References:

1. Sudova statystyka shchodo stanu zdiisnennia pravosuddia mistsevymy sudamy za 2020 – 2022 roky // Sait «Sudova vlada Ukrainy». – 2023. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: [https://court.gov.ua/inshe/sudova\\_statystyka/](https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/).

2. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR: za stanom na 01.01.2020 // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 1996, № 30, st. 141.

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. 1971. Dodatok do № 50. St. 375 (u red. vid 27.01.2023). [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20230127#n1246>.

4. Zakon Ukrainy «Pro oplatu pratsi» vid 24.03.1995 № 108/95-VR // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 1995 r., № 17, st. 121 (u red. vid 01.04.2023) [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

5. Pershyi protokol do Konventsii pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod vid 20.03.1952 // Ofitsiyni visnyk Ukrainy vid 23.08.2006 — 2006 r., № 32, stor. 453, stattia 2372 [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_535#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_535#Text).

6. Rishennia Yevropeiskoho sudu z prav liudyny u spravi «Kompaniia «Pain Velli Developments» ta inshi proty Irlandii» vid 29.11.1991. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-57711>.

7. Rishennia Yevropeiskoho sudu z prav liudyny u spravi «Pressos Kompaniia Nav'iera» ta inshi proty Belhii» vid 20.11.1995. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-58056>.

8. Fridmanska V.I. Zakhyst prav pry porushenni trudovoho zakonodavstva pro oplatu pratsi: analiz sudovoi praktyky. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu, 2022 Serii PRAVO. Vypusk 72: chastyna 1, stor. 209-216.

9. Postryhan T.L. Pozovna davnist za trudovym pravom. Biuleten Ministerstva yustytzii Ukrainy, 2012, 10: 55-60. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/bmju\\_2012\\_10\\_1\\_0.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/bmju_2012_10_1_0.pdf).

10. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 № 435-IV // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 2003 r., №№ 40-44, st. 356 (u red. vid 28.05.2023) [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.

11. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn» vid 01.07.2022 № 2352-IX // Holos Ukrainy vid 18.07.2022, № 147 [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

12. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. 1971. Dodatok do № 50. St. 375 (u red. vid 17.06.2022). [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20220617#Text>.

13. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy № 8-rp/2013 vid 15 zhovtnia 2013 roku // Visnyk Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 2013 — 2013 r., № 6, stor. 6.

14. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy № 9-rp/2013 vid 15 zhovtnia 2013 roku // Visnyk Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 2013 — 2013 r., № 6, stor. 12.

15. Kartka proiektu № 7251 vid 05.04.2022 Zakonu pro vnesennia zmin do deiakyykh zakoniv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=7251&conv=9>.

**Hrebenar O., Rozovskyi B. Issue of the limitation period for claims on violation of the legislation on the payment of labor in modern conditions. – Article.**

In the article, based on the analysis of the scientific views of scientists, international and national regulatory legal acts, the issue of the statute of limitations or the time limit for applying to the court in case of violation of labor legislation is investigated. The authors have found out that today the issue of statute of limitations in case of violation of labor legislation has not gained much importance among scientists and has not yet been properly researched. An analysis of the terms was carried out and the need

*to use the term "statute of limitation" instead of the term "time limit for applying to the court" was noted. It was established that in order to properly protect the rights of employees in case of violation of their right to work in terms of violation of the right to remuneration for work, it is necessary to review the current legislation, improve them, and bring them to a unified position in various legislative acts. The author's understanding is also provided regarding the need to review the expediency of establishing in the labor legislation the time limits for applying to the court in cases regarding the collection of wages and all its components, which belong to the employee or should belong to him, regardless of whether the employer has made the calculation of such payments. The establishment of such time limits for applying to the court creates a violation of the right to property.*

**Key words:** *right to work, statute of limitations, term of appeal to court, salary*

*Авторська довідка:*

**Гребенар Олексій Володимирович** – аспірант кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, адвокат, тел. 0503470809, e-mail: [asp-22-1@snu.edu.ua](mailto:asp-22-1@snu.edu.ua), [grebenar@ukr.net](mailto:grebenar@ukr.net), <https://orcid.org/0009-0002-9230-5102>

**Розовський Борис Григорович** – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, <https://orcid.org/0000-0002-5112-5159>

*Стаття надійшла до редакції: 28 травня 2023 р.*