

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-212-224>

**СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ПОДОЛАННЯ ОБМЕЖЕНЬ ПРАВ
ТА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Севост'янова К.А.

**JUDICIAL PROTECTION OF EMPLOYEES' LABOR RIGHTS
AS AN EFFECTIVE WAY TO OVERCOME RIGHTS RESTRICTIONS
AND RESOLVE LABOR DISPUTES**

Sevostyanova K.A.

Дослідження присвячено аналізу судового захисту трудових прав працівників, зокрема в контексті сучасного українського законодавства. На основі аналізу наукових думок вчених, національного трудового законодавства та судової практики Верховного Суду, досліджено судовий захист прав працівників як спосіб подолання обмеження трудових прав та вирішення трудових спорів. Авторка розглядає різні аспекти цього питання: від теоретичних засад правового захисту до практичних аспектів реалізації трудових прав у судовому порядку. Особлива увага приділяється взаємодії норм матеріального та процесуального права у сфері трудових відносин. Авторка досліджує, як ці норми визначають як саму можливість судового захисту, так і конкретні процедури його здійснення.

Крім того, аналізується вплив змін трудового законодавства, пов'язаних з воєнним станом, на трудові права працівників. Авторка зазначає, що зміни трудового законодавства у воєнний час, з одного боку є необхідними для адаптації до нових об'єктивних умов, а з іншого - можуть обмежувати та обмежують права працівників. В роботі проаналізовано питання строків, визначених статтею 233 КЗпП України через призму судової практики та з'ясована сутність правових позицій, у тому числі щодо строку звернення до суду у справах, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці. В роботі сформульовані певні теоретичні позиції та підтримується висновок, що «якість закону» є основою правопорядку, який ґрунтується на принципі верховенства права, однією з вимог якого є юридична визначеність. Авторка доходить висновку, що чіткість та зрозумілість трудового законодавства є необхідною умовою для ефективного судового захисту трудових прав та забезпечення верховенства права.

Ключові слова: *працівник, трудові права працівників, трудове законодавство, право на захист, форми захисту, судовий захист, верховенство права, захист трудових прав.*

Постановка проблеми. Поширення коронавірусної хвороби (COVID-2019) викликало кризу в економіках передових країн світу, яка в свою чергу спонукала ці

країни до запровадження змін в трудових відносинах з працівниками. Також останні дослідження світового ринку праці вказують на те, що понад 3 мільярди людей працюють

або шукають роботу на ринку праці [1]. Проте пандемія коронавірусу не лише завдала значної шкоди життю та здоров'ю всього населення планети, а й спричинила нову економічну стагнацію і стало викликом для ринку праці.

Не стала виключенням звісно ж і Україна, яка нажалі поряд з існуючими економічними проблемами, у лютому 2022 року стикнулась і з військовою агресією РФ. Повномасштабне вторгнення агресора на суверенну територію нашої країни мало наслідком запровадження в Україні з лютого 2022 року воєнного стану, велику міграцію громадян України поза межами її території, скорочення робочих місць і направлення всіх зусиль держави насамперед на обороноздатність країни. В умовах таких глобалізаційних викликів та загроз все більшої актуальності набула проблематика захисту трудових прав працівників.

Триваюча виснажлива війна та запровадження внаслідок цього з лютого 2022 року воєнного стану зумовлюють ряд викликів, що стосуються реалізації трудових прав працівників на працю: зміна умов і оплати праці, релокація частини бізнесу разом із працівниками за кордон, міграція працездатного населення за межі України тощо. В цьому аспекті важливим є пошук ефективних механізмів захисту трудових прав, зокрема працівників, адже створення і функціонування всеохоплюючої системи захисту трудових прав є важливою юридичною гарантією їх забезпечення. Дії влади на етапі адаптації до нових обставин щодо захисту економіки в умовах війни тягнуть за собою зміни в існуючому досі законодавстві, що водночас породжують низку невіршених проблем у сфері захисту трудових прав працівників.

Одним з дієвих механізмів захисту таких прав є судовий захист, оскільки саме за рівнем захисту прав людини і громадянина

оцінюються ефективність діяльності органів державної влади та ступінь демократичності держави загалом. Саме право на судовий захист у обсязі, який встановлено та гарантовано частиною першою статті 55 Конституції України [2] дає можливість, у тому числі працівнику ефективно реалізовувати своє право на судовий захист своїх трудових прав.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці захисту трудових прав приділено увагу науковців в численних роботах у різних галузях приватного та публічного права. Окремим питанням захисту прав працівників присвячено наукові дослідження таких вчених як: В.М. Андріїв, В.Б. Бойко, О.С. Боева, Н.Б. Болотіна, В.Б. Буряк, Л.П. Гаращенко, В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Л.В. Могілевський, А.О. Падалка, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Шевченко, З.І. Шевчук, О.В. Яснолобов, О.М. Ярошенко та багатьох інших. Однак, тема захисту трудових прав не втрачає своєї актуальності і сьогодні, що викликано як потребою адекватного та ефективного реагування на сучасні об'єктивні загрози та виклики, що відображається у внесенні певних змін у трудове законодавство (наприклад, зміни щодо оптимізації трудових відносин від 19.07.2022 р. [3], якими, серед іншого, було внесено зміни до статті 233 Кодексу законів про працю, що підтверджує та підсилює важливість досліджуваної теми.

Метою наукової статті є дослідження актуальних моментів щодо судового захисту трудових прав працівників як ефективного способу подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів через призму визначення понять «захист прав» та «судовий захист» в цілому та трудових прав працівників загалом; з'ясування форм захисту, кола суб'єктів трудових

правовідносин, розробку способів захисту трудових прав та інтересів працівників у сучасних соціально-економічних умовах, а також вдосконалення механізмів їх реалізації.

Виклад основного матеріалу. Чинне законодавство визначає за кожним суб'єктом певні права і одночасно надає йому право на їх захист, адже право, що не забезпечене від його порушень необхідними засобами захисту, є просто декларацією. В юридичній літературі захист прав людини розглядається як універсальна категорія із загальними функціями, що можуть бути застосовані при реалізації норм різних галузей права. В аспекті цього на увагу заслуговує сутність поняття право на захист.

Одним з ключових питань у теорії права є визначення правової природи та змісту права на захист. Одні вчені визначають матеріально-правовий зміст цього права та вважають його невід'ємною частиною інших суб'єктивних прав, тобто в разі порушення суб'єктивного права (наприклад, права на власність), людина автоматично отримує і право на захист цього порушеного права. Інші ж вчені стверджують, що право на захист – це самостійне право, яке є у кожної людини виникає від народження і не залежить від того, чи порушуються її інші права. Вони вказують на універсальність та конституційний характер цього права.

Право на захист досить складне і багатоаспектне поняття. В українському законодавстві право на захист регулюється багатьма нормативно-правовими актами, у тому числі, Конституцією України, кодифікованими актами (Цивільним кодексом, Кодексом законів про працю), європейськими та міжнародними нормативно-правовими актами тощо.

Тобто в українському правовому полі право на захист – це не просто абстрактне поняття, а реальний механізм, який дозволяє кожній людині захищати свої права і законні

інтереси. При цьому, це право має свої особливості і відрізняється від інших суб'єктивних прав.

Г.П. Тимченко вважає, що право на захист – це не просто можливість звернутися за допомогою, а скоріше право самостійно діяти для захисту своїх прав. При цьому, він підкреслює, що це право відрізняється від інших тим, що воно має особливе значення в правовому регулюванні і дає людям більше свободи діяти в рамках закону [4, с. 8].

По суті, право на захист – це фундаментальне право, яке визначається вимогою усунути порушення та передбачає комплекс юридичних заходів, спрямованих на відновлення порушених суб'єктивних прав та інтересів особи. Його реалізація передбачає не лише усунення безпосереднього правопорушення, а й створення умов для попередження його повторення. Досягнення мети захисту відбувається через застосування різноманітних правових інструментів, серед яких: відновлення попереднього правового статусу потерпілого, припинення дії неправомірних актів, забезпечення реалізації прав у майбутньому та компенсація завданих збитків. Таким чином, право на захист є невід'ємною складовою правового порядку, гарантуючи справедливість та ефективний захист прав і свобод людини.

Спрямованість права на захист вбачається у відновленні первинного стану потерпілого; припинення порушення шляхом позбавлення акта (дії) сили «регулятивного» юридичного акта; охоронно-забезпечувального впливу шляхом створення додаткових правових умов для безперешкодного здійснення ущемлених прав та інтересів; еквівалентній компенсації порушених прав [5, с. 31].

Поряд з такою категорією як право на захист, в трудовому праві вироблено та існує поняття «захист прав та законних інтересів працівників». Воно передбачає комплекс

правових, організаційних та процесуальних заходів, спрямованих не лише на відновлення порушених трудових прав, а й на запобігання їх порушенню. Цей інститут трудового права охоплює як матеріально-правові аспекти (визначення прав та обов'язків сторін трудових відносин, відповідальність за їх порушення), так і організаційні та процесуальні (механізми реалізації права на захист, зокрема через судовий захист). Також вчені виокремлюють способи припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди [6, с. 131]. Таким чином, захист прав працівників у трудовому праві є комплексною системою гарантій, що забезпечує дотримання трудового законодавства та сприяє створенню справедливих умов праці.

Наведене поняття розглядають у широкому та вузькому значеннях. Так, захист трудових прав та інтересів працівників у широкому значенні пов'язують із реалізацією захисної функції трудового права, що втілюється через захисну функцією держави, яка виявляється в установленні високих стандартів праці, наданні державних гарантій трудових прав та забезпеченні відповідальності за їх порушення. Саме це вказує на системний підхід, що спрямований на створення сприятливого трудового середовища. Водночас, існує розуміння цього поняття у вузькому значенні, коли захист трудових прав та інтересів працівників фокусується на конкретних механізмах реалізації трудових прав. У цьому аспекті захист трудових прав передбачає активні дії, спрямовані на запобігання порушенням, відновлення порушених прав та притягнення винних осіб до відповідальності. Тобто, це сукупність юридичних процедур та інструментів, які дозволяють працівникам

захищати свої права в індивідуальних випадках [7, с. 7].

Розглядаючи, що представляє собою захист трудових прав працівників, В.Я. Вавженчук зазначає, що існує два розуміння поняття «трудова права». З однієї сторони, це є можливості людини у сфері праці, записані у вигляді норм, що закріплені в діючих нормативно-правових актах різного рівня, і які необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості життя. З іншої сторони, трудова права – це визначені нормативно-правовими та іншими актами конкретні можливості суб'єктів трудових правовідносин, що можуть бути реалізовані під час вступу в такі в правовідносини [8, с.91].

Правовому захисту трудових прав працівників притаманні також свої елементи, зокрема наявність відповідних умов для здійснення захисту, здійснення такого захисту у передбаченому законом порядку і за допомогою власних засобів і способів, що передбачені нормами трудового права. При цьому, в матеріально-правовому аспекті право на захист включає елементи щодо самозахисту, тобто використання особою, права якої порушені, дозволених засобів примусу на порушника, а також звернення до компетентного органу з вимогою про захист порушеного права.

З огляду на це, в юридичній літературі розрізняють форми захисту, а саме: юрисдикційну, що передбачає діяльність державних та інших компетентних органів з метою захисту порушених прав і неюрисдикційну, що охоплює дії працівників по захисту порушених прав, які здійснюються ними самостійно. Юрисдикційна форма захисту здійснюється судом (загальний порядок захисту) чи органом державної влади (спеціальний порядок захисту) [7, с. 10]. Неюрисдикційна форма захисту передбачає самозахист, який відповідно до ст. 19 ЦК

України розглядається як застосування особою заходів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства [9, ст. 19].

В умовах сьогодення, на наш погляд ефективним вбачається саме юрисдикційний судовий порядок захисту прав та законних інтересів працівників, оскільки він передбачає можливість судового захисту порушеного права як на національному, так і на міжнародному рівнях. Саме судовий захист є найбільш ефективним способом відновлення порушених прав, у тому числі трудових, оскільки судові рішення має силу закону і забезпечується державним примусом. Як справедливо зазначає М.В. Сидоренко суть судового захисту полягає в тому, що держава гарантує кожному працівнику право звернутися до суду (спеціальних державних органів) для відновлення своїх порушених прав та інтересів. Суд, як незалежний орган, розглядає справу і ухвалює рішення, яке є обов'язковим для виконання [10, с. 119].

Право на судовий захист, за І.В. Дашутіним, є фундаментальним правом, яке передбачено законодавством, яке надає фізичним та юридичним особам можливість звернутися до суду загальної та конституційної юрисдикції для захисту своїх порушених прав. Це право слід розглядати двоюко: з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі нарівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з іншого – як право, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [11, с. 12].

О.Д. Крупчан право на судовий захист цивільного права та інтересу вважає ключовим елементом побудови цивільного права, який характеризується абсолютністю характеру, можливістю самостійно вирішувати питання щодо захисту або

самозахисту через універсальність способів захисту [12, с. 7],

С.В. Моліцький зазначає, що «право на судовий захист трудових прав слід визначати, перш за все, як можливість певного суб'єкта трудових правовідносин звернутися до суду з метою відновлення порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права» [13, с. 550]. Тобто, у разі не визнання чи оспорювання роботодавцем права працівника, останній має правові можливості звернутися до суду з метою відновлення або визнання роботодавцем його права. Фактично судовий захист гарантує працівникові додержання законності у сфері праці не тільки у разі порушення роботодавцем суб'єктивного трудового права працівника, а й у разі його невизнання чи оспорювання.

Механізм судового захисту надає працівникам ефективний інструмент для відстоювання своїх трудових прав у разі їх порушення або оспорювання роботодавцем. Звернення до суду гарантує, що трудові спори будуть розглядатися в правовому полі, забезпечуючи дотримання законності у трудових відносинах. Судовий захист є не лише засобом відновлення порушених прав, а й гарантією їх визнання.

В свою чергу, О.А. Любчик розглядає право на судовий захист трудових прав як можливість звернення до суду суб'єкта трудових правовідносин, реалізація якого у встановленому законом порядку є підставою для справедливого і неупередженого розгляду порушеного питання судом у розумні строки з винесенням рішення, невиконання якого у добровільному порядку тягне можливість звернення за примусовим виконанням в рамках виконавчого провадження» [14, с. 7]. На його думку, це не лише можливість звернення до суду, але й гарантія справедливого та неупередженого розгляду справи у встановлені законом строки. Крім того, автор підкреслює, що судові рішення

має обов'язковий характер, а його невиконання може призвести до застосування заходів примусового виконання.

О.В. Яснолобов пропонує під поняттям «судовий захист трудових прав працівників» розуміти такий специфічний, регламентований законодавцем спосіб захисту. Вчений акцентує увагу на тому, що цей процес має чітко визначену процедуру, яка передбачає подачу позовної заяви до суду із вимогою про визнання, відновлення порушеного трудового права чи усунення перешкод у реалізації власних трудових прав. На його думку, «судовий захист трудових прав відбувається відповідно до конституційних принципів і в порядку, передбаченому цивільним процесуальним законодавством у сукупності із матеріальними нормами законодавства про працю» [15, с. 9].

Ще одна наукова позиція представляється важливою, в контексті досліджуемого питання, а саме, що під правовим регулюванням захисту трудових прав працівників слід розуміти сукупність законодавчо встановлених юридичних засобів, застосування яких дозволяє забезпечити належну реалізацію захисту трудових прав працівників та врегулювати правовідносини, що виникають між найманим працівником та роботодавцем [16, с. 45].

На підставі наведеного, можемо виснувати, що судовий захист трудових прав працівників виступає однією з форм захисту, яка застосовується у разі виникнення трудових спорів між працівником і роботодавцем. При цьому, право на захист є ширшим поняттям відносно «судового захисту» і охоплює це визначення.

Досліджуючи структуру права на судовий захист трудових прав, З.І. Шевчук робить висновок, що вона «складається з наступних правомочностей: 1) право на

незалежний та неупереджений суд; 2) можливість уповноваженої особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до суду у позовній або іншій передбаченій законом формі, тобто право на пред'явлення позову; 3) можливість користуватися усіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно до даної форми захисту права, тобто право на участь у судовому розгляді справи; 4) право на задоволення позову в суді; 5) право на оскарження у встановленому законом порядку рішення суду; 6) право на виконання судового рішення» [17, с. 771-772].

Оскільки право на судовий захист реалізується через організацію судочинства та здійснення правосуддя, у правовій науці висловлюється думка, що судочинство у процесі здійснення правосуддя є: (а) способом відправлення правосуддя, (б) реалізує цілі та завдання останнього, (в) у співвідношенні з правосуддям становить собою зв'язок змісту й форми, тобто, здійснюючи судочинство, державний орган чинить правосуддя [18, с. 49], [19, с. 375-376]. Це право гарантовано Конституцією України, відповідно до статті 55 якої кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; право звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом, а також після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [2, ст.55]. Отже, реалізація судового

захисту прав працівників в першу чергу базується на положеннях Основного Закону, що є важливим аспектом для правової та демократичної країни, якою є Україна, що виборює наразі цінності демократії. Надаючи офіційне тлумачення наведеної норми Основного Закону, Конституційний Суд України у мотивувальній частині свого Рішення п. 4.1. наголосив, що «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави (частина друга статті 3 Конституції України). Для здійснення такої діяльності органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові і службові особи наділені публічною владою, тобто мають реальну можливість на підставі повноважень, встановлених Конституцією і законами України, приймати рішення чи вчиняти певні дії. Особа, стосовно якої суб'єкт владних повноважень прийняв рішення, вчинив дію чи допустив бездіяльність, має право на захист» [20].

Таким чином, Основний Закон України декларує право на судовий захист як одне із найбільш основоположних, універсальних, конституційних прав людини, що також значною мірою відповідає міжнародно-правовим стандартам щодо гарантованого захисту основних прав і свобод людини.

У свою чергу, право на судовий захист трудових прав знаходить свій вираз у комплексі спеціальних трудових і правових механізмів реалізації та гарантування. Так, стаття 232 КЗпП України [21] визначає перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах, зокрема за заявами працівників. І хоча норми КЗпП України передбачають також і досудовий розгляд трудових спорів, зокрема комісіями по трудових спорах, які є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів між працівником і роботодавцем, що

виникають на підприємствах, в установах, організаціях, конституційне закріплення права на звернення до суду за захистом порушеного права є найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини і громадянина та, зокрема працівників, оскільки обмеження у праві на звернення до суду відсутні.

Крім того, можливість працівника захищати свої трудові права та інтереси в судовому порядку реалізується завдяки поєднанню норм матеріального та процесуального права, де норми матеріальні визначають правові шляхи реалізації права на захист, а процесуальні норми закріплюють процедурні питання реалізації цього права.

За положеннями пункту 2 частини четвертої статті 19 ЦПК України [22] розгляд справ, що виникають з трудових відносин здійснюється судом за правилами спрощеного позовного провадження, що в свою чергу не виключає право суду здійснювати розгляд зазначеної категорії спорів також і в порядку загального позовного провадження, а також право відповідача на звернення до суду із заявою про заперечення проти розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження. Враховуючи строки розгляду судом справи по суті (60 днів для спрощеного та 90 в загальному), в залежності від категорії справи вважаємо доречним розгляд трудових спорів за правилами спрощеного позовного провадження. Разом з тим зазначимо, що на сьогодні низка справ щодо захисту прав у сфері праці розглядається також і в порядку адміністративного та господарського судочинства. Тобто, судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників не обмежується конкретним видом судочинства та не зводиться виключно до спрощеного позовного провадження.

Натомість в умовах воєнного стану змін зазнали деякі норми КЗпП України, що, на наш погляд, можна розглядати як фактор

суттєвого обмеження трудових прав працівників.

Так, відповідно до частини другої статті 233 КЗпП України (у редакції, яка діяла до 19.07.2022) [21] у разі порушення законодавства про оплату праці працівник мав право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Однак, 19.07.2022 набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» №2352-ІХ, яким внесено ряд важливих змін до діючого законодавства про працю.

Зокрема, змін зазнали норми законодавства щодо порядку звернення громадян до суду у разі виникнення трудових спорів в частині строків таких звернень.

Частини перша та друга статті 233 КЗпП України викладені у наступній редакції:

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). Домашній працівник має право звернутися до суду із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення в місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

При цьому, відповідно до пункту першого глави ХІХ «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.

Отже відповідно до змін, відправною точкою для звернення до суду є день одержання працівником письмового повідомлення про суми, тобто в таких судових справах слід буде доводити не те, коли роботодавець відправив таке повідомлення, а коли працівник його отримав.

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, 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.

В аспекті внесених змін у взаємозв'язку із Прикінцевими положеннями КЗпП України щодо продовження строків, визначених статтею 233 цього Кодексу на строк дії карантину, заслуговує на увагу судова практика щодо зазначеного питання.

Оглядом актуальної практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду встановлено, що у постанові від 11 грудня 2023 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду під час розгляду справи № 947/8885/21 (провадження № 61-7480сво22) за позовом ОСОБА_1 до державного підприємства «Морський торговельний порт «Чорноморськ» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу дійшов висновку, що запровадження на всій території України карантину є безумовною правовою підставою для продовження строків звернення до суду, встановлених у статті 233 КЗпП України, на

строк дії такого карантину, що визначено пунктом 1 глави XIX Прикінцевих положень КЗпП України. При цьому вирішувати питання поважності пропуску такого строку не потрібно [23].

Аналогічних висновків дійшов також Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у своїй постанові від 06.04.2023 у зразковій справі № 260/3564/22, залишеному без змін постановою Великої Палати Верховного Суду від 21.09.2023 щодо строку звернення до суду у справах, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці військовослужбовцям, який зауважив наступне: «зважаючи на гарантування конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю та рівність усіх працівників у цьому праві, положення статті 233 КЗпП України в частині, що стосуються строку звернення до суду у справах, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці, мають перевагу в застосуванні перед частиною п'ятою статті 122 КАС України, що дає Суду підстави для висновку, що до 19 липня 2022 року строк звернення ОСОБА_1 з цим позовом до суду не був обмежений будь-яким строком, а у правовідносинах, що виникли після цієї дати, позивач не пропустив тримісячного строку, звернувшись до суду 22 вересня 2022 року» [24].

Крім того, правову позицію щодо строку звернення до суду у справах, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці висловила Велика Палата Верховного Суду у постанові від 11.07.2024 по справі 990/156/23, яка, серед іншого, обґрунтувала свої висновки на тому, що "якість закону" (quality of law) або "принцип зрозумілих правил" (understandable rules) є основою правового порядку, що ґрунтується на принципі правовладдя (верховенстві права) (rule of law), однією з вимог якого є юридична

визначеність (legal certainty), та у підсумку в чергове підтвердила висновок про те, що положення статті 233 КЗпП України в частині, що стосуються строку звернення до суду у справах, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці, мають перевагу в застосуванні [25].

Разом з тим, у постанові від 28 серпня 2024 року по справі № 580/9690/23 (провадження № К/990/4848/24) Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду за позовом ОСОБА_1 до військової частини щодо нарахування та виплати індексації грошового забезпечення, що є складовою заробітної плати, за період з 01 січня 2016 року до 30 листопада 2018 року, тобто до внесення мін у статтю 233 КЗпП України, суд дійшов висновків, що на момент звернення позивача до суду, а саме 17 жовтня 2023 року, в Україні не діяв карантин, встановлений з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, у зв'язку із чим правомірно попередніми судами застосовано до спірних правовідносин строки, встановлені статтею 233 КЗпП України у три місяці [26].

Однак на наш погляд, не можна погодитися із висловленою позицією Верховного Суду по справі 580/9690/23, оскільки вони суперечать висновкам Великої Палати Верховного Суду у справі 990/156/23.

Висновки. На підставі наведених теоретичних позицій в юридичній літературі можемо констатувати, що захист прав людини є універсальною категорією із загальними функціями, що може бути застосовано, зокрема при реалізації норм трудового законодавства у сфері захисту прав працівників. Право на захист має самостійне значення у механізмі правового регулювання і визначається вимогою працівника усунути

порушення та відновити права обраним ним способом та формою захисту.

Захист прав працівників має здійснюватися у випадку наявності умов для захисту у визначеному законом порядку і за допомогою засобів і способів, передбачених нормами трудового права. В умовах сьогодення, на наш погляд, вбачається ефективним юрисдикційний судовий порядок захисту прав та законних інтересів працівників, який ґрунтується на відновленні порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права шляхом ухвалення судом законного та справедливого рішення.

Саме під час судового захисту своїх прав, працівник має можливість користуватися усіма передбаченими законом правами і гарантіями з метою ефективного вирішення спору у відповідності до положень національного та міжнародного права, в порядку різних видів судочинства. Крім того, за умови наявності рішення суду, що набрало законної сили, працівника має право вимагати виконання цього рішення роботодавцем як в добровільному, так і в примусовому порядку.

Література:

1. Yaroshenko, Oleg M. et al. Professional Development of Employees as the Way to Innovative Country Integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 683 – 695, mar. 2020. ISSN 2068-696X. URL: <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/5136> (дата звернення: 16.10.2024).
2. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.10.2024).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»: Закон № 2352-IX від 19.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

4. Тимченко Г. П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав: автореф.дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2002. 20 с.

5. Тимчинко Г.П. Способи и процесуальные формы защиты гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / Тимченко Геннадий Петрович. – Национальная академия Украины им. Яр. Мудрого. Х., 2002. 205 с.

6. Буряк В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. № 63. С. 120–131.

7. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса: Нац. ун.-т «Одеська юридична академія», 2007. 20 с.

8. Вавженчук В. Я. Сутність поняття «конституційні трудові права». *Форум права*. 2009. № 3. С. 89-91.

9. Цивільний кодекс України: Закон України № 435-IV від 16.01.2003 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

10. Сидоренко М.В. Судовий захист цивільного права та інтересу як загальна засада цивільного законодавства України : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.03 / М.В. Сидоренко. Одеса, 2012. 232 с.

11. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008. 20 с.

12. Особливості захисту суб'єктивних цивільних прав : [монографія] / за заг. ред. академіків НАПрН України О.Д. Крупчана та В.В. Луця. К. : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2012. 400 с.

13. Моліцький С. В. Право на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2011. № 3. С. 548-552.

14. Любчик О. А. Принципи та порядок судового захисту трудових прав: дис. ... к.ю.к., спец. 12.00.05. Луганськ. 2012, 179 с.

15. Яснолобов О. В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. к.ю.н. спец. 12.00.05. Луганськ, 2013. 206 с.



16. Котова Л.В. До питання правового регулювання захисту трудових прав. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. №33, С. 44-50 URL:

<https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/176/163> (дата звернення: 16.10.2024).

17. Шевчук З. І. Структура права на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2012. № 2. С. 769-773.

18. Барский В. Правовая природа судебного конституционного контроля в Украине. *Юридический вестник*. 1998. № 1. С. 48-51.

19. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків: Діса плюс, 2013. 510 с.

20. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Осетрова Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 55 Конституції України, частини другої статті 2, пункту 2 частини третьої статті 17 Кодексу адміністративного судочинства України, частини третьої статті 110, частини другої статті 236 Кримінально-процесуального кодексу України та конституційним поданням Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ щодо офіційного тлумачення положень статей 97, 110, 234, 236 Кримінально-процесуального кодексу України, статей 3, 4, 17 Кодексу адміністративного судочинства України в аспекті статті 55 Конституції України (справа про оскарження бездіяльності суб'єктів владних повноважень щодо заяв № 19-рп/2011 від 14.12.2011 р. *Офіц. Вісн. України*. 2011. № 101. Ст. 3724.

21. Кодекс законів про працю України: Закон України № 435-№ 322-VIII від 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.10.2024).

22. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України № 1618-IV від 18.03.2004 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 22.10.2024).

23. Судова практика Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115654116> (дата звернення: 22.10.2024).

24. Судова практика Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110064913> (дата звернення: 22.10.2024).

25. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 11.07.2024 по справі 990/156/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120426317> (дата звернення: 22.10.2024).

26. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 28 серпня 2024 року по справі № 580/9690/23 (провадження № К/990/4848/24) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121254752> (дата звернення: 22.10.2024).

References:

1. Yaroshenko, Oleg M. et al. Professional Development of Employees as the Way to Innovative Country Integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 683 – 695, mar. 2020. ISSN 2068-696X. URL: <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/5136> (data zvernennia: 16.10.2024).

2. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia: 16.10.2024).

3. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn»: Закон № 2352-IKh від 19.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (data zvernennia: 16.10.2024).

4. Tymchenko H. P. Sposoby ta protsesualni formy zakhystu tsyvilnykh prav: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.03. Kharkiv, 2002. 20 s.

5. Tymchynko H.P. Sposoby y protsessualnye formy zashchyty hrazhdanskykh prav: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.03 / Tymchenko Hennadyi Petrovych. – Natsyonalnaia akademyia Ukrainy ym. Yar. Mudroho. Kh., 2002. 205 s.

6. Buriak V. Systema pravovoho zakhystu trudo-vykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv v Ukraini. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii yurydychna*. 2016. № 63. S. 120–131.

7. Lahutina I. V. Formy zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv: avtoref. dys. na zdobuttia nauk.

stupenia kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Odesa: Nats. un.-t «Odeska yurydychna akademiia», 2007. 20 s.

8. Vavzhenchuk V. Ya. Sutnist poniattia «konstytutsiini trudovi prava». Forum prava. 2009. № 3. S. 89-91.

9. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy № 435-IV vid 16.01.2003 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (data zvernennia: 16.10.2024).

10. Sydorenko M.V. Sudovi zakhyst tsyvilnoho prava ta interesu yak zahalna zasada tsyvilnoho zakonodavstva Ukrainy : dys.... kand. yuryd. nauk : 12.00.03 / M.V. Sydorenko. Odesa, 2012. 232 s.

11. Dashutin I. V. Pravove rehulivannia sudovoho zakhystu trudovykh prav hromadian: avtoref. dys... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Kh., 2008. 20 s.

12. Osoblyvosti zakhystu subiektyvnykh tsyvilnykh prav : [monohrafiia] / za zah. red. akademikiv NAPrN Ukrainy O.D. Krupchana ta V.V. Lutsia. K. : NDI pryvatnoho prava i pidpriemnytstva NAPrN Ukrainy, 2012. 400 s.

13. Molitskyi S. V. Pravo na sudovi zakhyst trudovykh prav. Forum prava. 2011. № 3. S. 548-552.

14. Liubchuk O. A. Pryntsypy ta poriadok sudovoho zakhystu trudovykh prav: dys. ... k.i.u.k., spets. 12.00.05. Luhansk. 2012, 179 s.

15. Iasnolobov O. V. Pravove rehulivannia zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv u sudakh Ukrainy: dys. k.i.u.n. spets. 12.00.05. Luhansk, 2013. 206 s.

16. Kotova L.V. Do pytannia pravovoho rehulivannia zakhystu trudovykh prav. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2017. №33, S. 44-50 URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/176/163> (data zvernennia: 16.10.2024).

17. Shevchuk Z. I. Struktura prava na sudovi zakhyst trudovykh prav. Forum prava. 2012. № 2. S. 769-773.

18. Barskyi V. Pravovaia pryroda sudebnoho konstytutsiynnoho kontroliia v Ukrainy. Yurydycheskyi vestnyk.1998. № 1. S. 48-51.

19. Vavzhenchuk S. Ya. Systema zakhystu i okhorony konstytutsiinykh trudovykh prav pratsivnykiv: monohrafiia. Kharkiv: Dysa plius, 2013. 510 s.

20. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiynym zvernenniam hromadianyna Osetrova Serhiiia Volodymyrovycha shchodo ofitsiinoho tlumachennia polozhen chastyny druhoi statti 55 Konstytutsii Ukrainy, chastyny druhoi statti 2, punktu 2 chastyny tretoi statti 17 Kodeksu administratyvnoho sudochynstva Ukrainy, chastyny tretoi statti 110, chastyny druhoi statti 236 Kryminalno-protseusualnoho kodeksu Ukrainy ta konstytutsiynym podanniam Vyshchoho spetsializovanoho sudu Ukrainy z rozghliadu tsyvilnykh i kryminalnykh sprav shchodo ofitsiinoho tlumachennia polozhen statei 97, 110, 234, 236 Kryminalno-protseusualnoho kodeksu Ukrainy, statei 3, 4, 17 Kodeksu administratyvnoho sudochynstva Ukrainy v aspekti statti 55 Konstytutsii Ukrainy (sprava pro oskarzhennia bezdiialnosti sub'iektiv vladnykh povnovazhen shchodo zaiav № 19-rp/2011 vid 14.12.2011 r. Ofits. Visn. Ukrainy. 2011. № 101. St. 3724.

21. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy № 435-№ 322-VIII vid 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 22.10.2024).

22. Tsyvilnyi protseusualnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy № 1618-IV vid 18.03.2004 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (data zvernennia: 22.10.2024).

23. Sudova praktyka Kasatsiinoho tsyvilnoho sudu u skladi Verkhovnoho Sudu URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115654116> (data zvernennia: 22.10.2024).

24. Sudova praktyka Kasatsiinoho administratyvnoho sudu u skladi Verkhovnoho Sudu URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110064913> (data zvernennia: 22.10.2024).

25. Postanova Velykoi Palaty Verkhovnoho Sudu vid 11.07.2024 po spravi 990/156/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120426317> (data zvernennia: 22.10.2024).

26. Postanova Verkhovnoho Sudu u skladi kolehii suddiv Kasatsiinoho administratyvnoho sudu vid 28 serpnia 2024 roku po spravi № 580/9690/23 (provadzhenia № K/990/4848/24) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121254752> (data zvernennia: 22.10.2024).

Sevostyanova K.A. Judicial protection of employees' labor rights as an effective way to overcome rights restrictions and resolve labor disputes. - Article

This study analyzes judicial protection of employees' labor rights, particularly within the context of contemporary Ukrainian legislation. Based on an analysis of scholarly opinions, national labor laws, and the case law of the Supreme Court, the study examines judicial protection of employees' rights as a means of overcoming restrictions on labor rights and resolving labor disputes. The author considers various aspects of this issue: from the theoretical foundations of legal protection to the practical aspects of enforcing labor rights in court. Particular attention is paid to the interaction of substantive and procedural law in the field of labor relations. The author examines how these norms determine both the possibility of judicial protection and the specific procedures for its implementation. In addition, the study analyzes the impact of changes in labor legislation related to martial law on the labor rights of employees. 1 The author notes that while changes in labor legislation during wartime are necessary to adapt to new objective conditions, they can also restrict the rights of employees. The paper analyzes the terms specified in Article 233 of the Labor Code of

Ukraine through the prism of judicial practice and clarifies the essence of legal positions, including regarding the deadline for filing a lawsuit in cases related to non-compliance with labor payment legislation. The paper formulates certain theoretical positions and supports the conclusion that "the quality of the law" is the foundation of the rule of law, which is based on the principle of the rule of law, one of the requirements of which is legal certainty. The author concludes that the clarity and comprehensibility of labor legislation is a necessary condition for the effective judicial protection of labor rights and ensuring the rule of law.

Keywords: *employee, labor rights, labor law, right to protection, forms of protection, judicial protection, rule of law, protection of labor rights.*

Авторська довідка:

Севост'янова Кристина Анатоліївна – здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, +38(095)5115751, asp-22-3@snu.edu.ua

Стаття надішла до редакції 21 жовтня 2024 року