

ЮРИСДИКЦІЙНІ ФОРМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

JURISDICTIONAL FORMS OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS AND LEGAL INTERESTS OF EMPLOYEES

Павловська Л.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільного та господарського права і процесу
Івано-Франківський навчально-науковий юридичний інститут
Національного університету «Одеська юридична академія»

Романюк А.Б., к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри цивільного та господарського права і процесу
Івано-Франківський навчально-науковий юридичний інститут
Національного університету «Одеська юридична академія»

У статті розглядаються юрисдикційні форми захисту трудових прав працівників та їх законних інтересів. Обґрунтовується ефективність захисту трудових прав працівників за умов участі у ньому державних органів. Охарактеризовано особливості захисту трудових прав та інтересів працівників в судах та в органах, що здійснюють нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю. У системі права на захист трудових прав ключове місце належить судовому захисту. Право на безпосереднє звернення до суду за захистом порушеного права гарантується Конституцією України та є найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини і громадянина. Справи що виникають з трудових правовідносин розглядаються за правилами цивільного судочинства у порядку спрощеного позовного провадження, яке призначене щодо справ, для яких пріоритетним є швидкість їх вирішення. Вирішення трудових спорів у наказному провадженні може стосуватися вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку. Трудове законодавство України встановлює строки звернення працівника до суду із заявою, у разі пропуску яких з поважних причин, суд може їх поновити. Аналізується судова практика щодо поновлення пропущеного строку звернення до суду з початку запровадження воєнного стану в Україні. Окрім судової форми захисту трудових прав працівників, важливе місце займає адміністративна форма захисту, яка досліджена через державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Встановлено, що здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю належить Державній службі України з питань праці. Проаналізовано законодавство, яке дозволяє проводити позапланові заходи державного нагляду та контролю в сфері праці.

Ключові слова: працівник, захист трудових прав, юрисдикційна форма захисту, судовий захист, нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства.

The article considers jurisdictional forms of protection of labor rights of employees and their legal interests. The effectiveness of protection of workers' rights by state institutions has been proven. Features of protection of labor rights and interests of employees in courts and in institutions that supervise and control compliance with labor legislation are characterized. In the legal system for the protection of labor rights, the key place belongs to judicial protection. The right to appeal to the court for the protection of the violated right is guaranteed by the Constitution of Ukraine and is the most important legal guarantee of the rights and freedoms of a person and a citizen. Cases arising from labor relations are considered according to the rules of civil proceedings in the order of simplified legal proceedings, which are prescribed for cases for which the speed of their resolution is a priority. Resolution of labor disputes in injunctive proceedings may relate to claims for recovery of accrued, but not paid to the employee, the amount of wages and average earnings during the delay in the calculation. The labor legislation of Ukraine establishes the deadlines for the employee to apply to the court with a statement, in case of missing them for valid reasons, the court can renew them. The judicial practice regarding the renewal of the missed term of appeal to the court during the war in Ukraine is analyzed. An important place is occupied by the administrative form of protection, which is investigated through state supervision and control over compliance with labor legislation. State supervision of compliance with labor legislation belongs to the State Labor Service of Ukraine. The legislation that allows unscheduled measures of state supervision and control in the field of labor to be carried out has been analyzed.

Key words: employee, protection of labor rights, jurisdictional form of protection, judicial protection, supervision and control of labor legislation.

Запроваджений 24 лютого 2022 року в Україні воєнний стан суттєво вплинув на всі сфери життя українців. Зазнали змін й трудові відносини, від яких безпосередньо залежать добробут та якість життя населення країни. Прийнятий Верховною Радою України 15 березня 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, як і в подальшому Закон України від 01 липня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-XI, визначив особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану. Положення вказаного закону дещо обмежують права працівників на час воєнного стану, а тому актуальним є захист їхніх прав та інтересів, враховуючи сучасні реалії нашого життя.

Мета статті полягає в аналізі юрисдикційних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

В умовах сьогодення система захисту трудових прав та законних інтересів працівників здатна бути ефективною тільки за умов участі у процесі захисту міжнародних та державних органів, які створені та функціонують не лише задля встановлення правил поведінки між учасниками відносин у сфері праці, а й для гарантування належної реалізації трудових прав та законних інтересів учасників цих відносин [1, с. 44]. В науці трудового права діяльність передбачених законом органів із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів працівників є юрисдикційною формою захисту трудових прав. І.В. Лагутіна свого часу запропонувала класифікацію юрисдикційних форм захисту трудових прав та інтересів працівників на міжнародні та національні. Міжнародні форми включають адміністративні (контрольний механізм МОП) та судові (юрисдикція Європейського Суду з прав людини). Відповідно національні юрисдикційні форми захисту включають захист трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах із розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду і контролю за

додержанням законодавства про працю) [2, с. 7]. Розглядаючи лише юрисдикційну форму захисту трудових прав працівників на національному рівні, зупинимось на характеристиці захисту трудових прав та інтересів працівників в судах та в органах, що здійснюють нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю.

У системі права на захист трудових прав ключове місце належить судовому захисту, під яким розуміють діяльність органів судової влади, що здійснює захист прав та законних інтересів громадян на основі конституційних принципів та цивільно-правовими способами й засобами, в передбаченій законом певній процесуальній формі, шляхом розгляду різноманітних спорів та скарг, здійснення судового контролю, прийняття законного та обґрунтованого судового рішення з метою запобігання можливим правопорушенням та їх припинення, усунення певних перешкод у здійсненні суб'єктивних прав та законних інтересів [3, с. 132].

Положення КЗпП України (ст. 221) визначають можливість вирішення трудових спорів комісіями по трудових спорах, та місцевими загальними судами [4]. У ст. 232 КЗпП України міститься перелік трудових спорів, які розглядаються безпосередньо судами, що свідчить про домінування у чинному трудовому законодавстві порядку досудового розгляду трудових спорів комісіями по трудових спорах, які й досі є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів між працівником і роботодавцем, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. В той же час право на безпосереднє звернення до суду за захистом порушеного права гарантується Конституцією України та є найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини і громадянина, а тому у разі якщо комісія по трудових спорах на підприємстві створена, але працівник надає перевагу суду, як органу по розгляду трудових спорів, то обмежити його у праві на звернення до суду не може ніхто.

Справи що виникають з трудових правовідносин розглядаються за правилами цивільного судочинства у порядку спрощеного позовного провадження, яке призначене щодо справ, для яких пріоритетним є швидкість їх вирішення. Суд розглядає справи у порядку спрощеного позовного провадження протягом розумного строку, але не більше шістдесяті днів з дня відкриття провадження у справі (ст.275 ЦПК України) Це досягається за рахунок виключення деяких стадій розгляду справи (підготовчого засідання, судових дебатів). Вирішення трудових спорів у наказному провадженні відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 161 ЦПК України може стосуватися вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку [5].

КЗпП України встановлює загальний строк звернення працівника до суду із заявою – це тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (ч. 1 ст. 233). В той же час, 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 [4]. У разі пропуску з поважних причин зазначених вище строків, суд може їх поновити. Поважність причин для поновлення строку суд визначає в кожному конкретному випадку. Ними можуть бути такі обставини, які об'єктивно перешкоджали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду. Як видається, загроза життю і здоров'ю особи після запровадження воєнного стану, особливо на тих територіях України, які були тимчасово окуповані або ж межували з ними, є поважною причиною для їх поновлення.

Якщо процесуальний строк, встановлений законом, був пропущений у зв'язку з введенням воєнного стану в Україні, то дана підстава буде вважатися поважною, адже факт військової агресії щодо України дійсно є істотною перешкодою, що унеможливила або суттєво ускладнила можливість своєчасного звернення до суду. Однак, на практиці позиція суду може бути іншою залежно від доведення факту неможливості звернення до суду через воєнний стан у строк, який визначений законом. Так, Ратнівський районний суд Волинської області, розглянувши справу про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу відмовив в задоволенні позову у зв'язку із пропуском строку звернення до суду. З матеріалів справи випливає, що у період з 16 серпня 2016 року по 07 березня 2022 року позивачка працювала на посаді бухгалтера Ратнівської ЦРЛ, з якої була звільнена. У зв'язку з існуванням потенційної і реальної загрози життю та здоров'ю дітей, високою імовірністю військової агресії Республіки Білорусь, запровадженням воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року, позивачка 27 лютого 2022 року звернулася у телефонному режимі до безпосереднього керівника – головного бухгалтера Ратнівської ЦРЛ із проханням подати від її імені директору Ратнівської ЦРЛ заяву про надання соціальної відпустки, як матері двох дітей, за 2021 рік на 10 календарних днів із 28 лютого 2022 року. Наступного дня всупереч ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» їй було відмовлено у задоволенні її заяви. Позивачку з 07 березня 2022 року звільнено з роботи за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП). У подальшому, коли загроза вторгнення військових зі сторони Республіки Білорусь дещо зменшилася, позивачка повернулася із дітьми до місця свого проживання та почала брати активну участь у перевезенні гуманітарної допомоги з Республіки Польща. Вказана обставина унеможливила своєчасне звернення до суду із цим позовом, оскільки позивачка в період із 11 березня 2022 року до дня подання позову (кінець квітня) фактично не перебувала за місцем свого фактичного проживання, постійно здійснюючи доставлення гуманітарної допомоги до областей України, котрі постраждали від військової агресії Російської Федерації. Позивачка вважає причину пропуску строку звернення до суду із даним позовом поважною, просить поновити вказаний строк. У даній ситуації встановлено, що копію оскаржуваного наказу жінка отримала у день його винесення, тобто 07.03.2022. Таким чином, останнім днем строку звернення до суду із позовом із врахуванням вимог ч. 1 ст. 233 КЗпП України було 08.04.2022 р., але до суду представник позивачки із вказаним позовом звернувся 29.04.2022 р. Встановивши незаконність наказу про звільнення, суд вирішив, що виїзди позивачки із України в Республіку Польща були короткотривалими, у перервах між ними остання мала можливість за місцем проживання звернутися за правовою допомогою, а тому пропуск встановленого у законі строку для звернення до суду не є поважним [6].

За правилами підсудності позови, що виникають із трудових відносин, можуть пред'являтися до суду за місцем знаходження юридичної особи – відповідача згідно з Єдиним державним реєстром юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань, або за зареєстрованим місцем проживання чи перебування особи, трудові права якої порушені (ст. ст. 27, 28 ЦПК України). Але враховуючи воєнний стан, подати заяву за місцем знаходження юридичної особи-роботодавця стає неможливим через активні бойові дії, окупацію територій та через неможливість судами здійснювати правосуддя на відповідних територіях. З огляду на це під час воєнного стану може змінюватись територіальна підсудність судових справ. 03.03.2022 року Верховна Рада України

прийняла Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», яким передбачено, що у зв'язку зі стихійним лихом, військовими діями, заходами щодо боротьби з тероризмом або іншими надзвичайними обставинами, робота суду може бути припинена з одночасним визначенням іншого суду, який буде здійснювати правосуддя на території суду, що припинив діяльність та який найбільш територіально наближений до суду, роботу якого припинено [7]. Питання про зміну територіальної підсудності під час воєнного стану вирішує своїми розпорядженнями голова Верховного Суду, які публікуються на офіційному вебсайті. Для реалізації конституційного права особи на судовий захист, Верховний Суд змінює територіальну підсудність більше 100 національних судів, які під час воєнного стану не можуть працювати. Навіть в умовах воєнного стану конституційне право людини на судовий захист не може бути обмеженим.

Працівники, які переїхали у більш безпечні регіони України, також не позбавлені права на звернення до суду з захистом свого порушеного права чи інтересу, адже вони вправі подати заяву за місцем свого перебування. Аналіз судових рішень з початку повномасштабної війни в Україні свідчить, що незважаючи на зменшення поданих заяв до суду (за перше півріччя на 45% менше, ніж попереднього року), найбільш поширеними позовами в сфері трудових правовідносин є заяви щодо незаконності звільнення після припинення простою за прогул, надання відпустки без збереження заробітної плати, призупинення трудових відносин та виплати заборгованості за заробітною платою [8].

Окрім судової форми захисту трудових прав працівників, важливе місце займає адміністративна форма захисту, під якою слід розуміти врегульовану законом діяльність визначеного кола державних органів із здійснення захисту законних прав та інтересів громадян у передбаченій законом процедурній формі шляхом відповідного реагування з метою попередження можливих і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб'єктивних прав і законних інтересів [9, с. 190]. Науковці з трудового права, аналізуючи адміністративну форму захисту трудових прав, в більшості випадків акцентують увагу на державному нагляді і контролі за дотриманням законодавства про працю. Особливістю процедур нагляду і контролю є превентивна охорона трудових прав працівників, яка виражається у безпосередній діяльності уповноважених органів в даній сфері та захист трудових прав, який має місце за моменту виявлення порушення трудового законодавства, через притягнення порушника до юридичної відповідальності [10, с. 355].

Відповідно до статті 259 КЗпП України державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [4].

Таким органом є Державна служба України з питань праці (Держпраці), якій належить здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю. Заходи державного нагляду та їх форми визначені законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 р. № 877-V [11] та Порядками здійснення державного контролю та нагляду за додержанням законодавства про працю, які затверджені Постановою Кабінету Міністрів України № 823 від 21 серпня 2019 р. [12].

Відповідно до зазначених нормативних актів заходи можуть бути плановими та позаплановими, які здійснюються у формі інспекційних відвідувань, перевірок, реві-

зій, обстежень, оглядів тощо. Вказані заходи державного нагляду та контролю здійснюються лише за наявності підстав та в порядку, визначених законом. Однак дослідження матеріалів судової практики засвідчує неефективність проведення заходів державного нагляду та контролю у сфері праці у зв'язку із порушенням процедури проведення таких заходів. Переважна більшість судових розглядів справ за адміністративними позовами суб'єктів господарювання до Територіальних управлінь Держпраці про визнання протиправною та скасування постанови вирішуються на користь суб'єктів господарювання [13, с. 39].

Запровадження в Україні воєнного стану послабило нагляд і контроль за додержанням законодавства в сфері праці з боку Держпраці, через запровадження Кабінетом Міністрів України мораторію на проведення планових та позапланових заходів державного нагляду та контролю. Однак як інформує Держпраці, з початку війни до них надійшли тисячі звернень громадян щодо порушення їх трудових прав. Найчастіше працівники зверталися з питань оплати праці, незаконного звільнення або призупинення дії трудового договору, примусового надання відпусток без збереження заробітної плати тощо [14].

Закон України від 01 липня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-XI, з моменту набрання ним чинності, тобто з 19 липня, «дозволив» проводити органам Держпраці за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів (ч. 1 ст. 16). Позапланові заходи можуть здійснюватись за зверненням фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності); за дорученням Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави; настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання; за зверненням посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства; за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації; у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року [15].

Слід зазначити, що посилена увага до заходів державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства під час воєнного стану створює сприятливі умови для захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Водночас, інспекційні відвідування повинні здійснюватись на законних підставах та з дотриманням процедури їх проведення. Варто погодитись з О.В. Байло, що ефективність заходів державного нагляду та контролю у сфері праці, в першу чергу, залежить від професіоналізму посадових осіб Держпраці, а не від тривалості та кількості за певний проміжок часу інспекційних відвідувань та покликаних на попередження порушень трудових прав [13, с. 41].

Національними юрисдикційними формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є судова та адміністративна форми, які включають захист прав працівників в судових органах та Державною службою України з питань праці. Справи що виникають з трудових правовідносин розглядаються за правилами цивільного судочинства у порядку спрощеного позовного провадження та у наказному провадженні. Державна служба України з питань праці здійснює захист трудових прав

через попередження вчинення трудових правопорушень та, після їх безпосереднього виявлення, притягнення винних до відповідальності. Юрисдикційні форми захисту трудових прав працівників є ефективними механізмами захисту прав працівників особливо за умов сьогодення. Незважаючи на проблемні моменти в процедурних питаннях, судова та адміністративна форми захисту сприяють недопущенню порушень трудового законодавства в умовах воєнного стану.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мазуренко О. А. Правова природа захисту трудових прав та законних інтересів працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. : Юриспруденція*. 2020. № 47. Том 2. С. 42–46.
2. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ...канд. юрид. Наук: 12.00.05. Нац. у-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2007. 20 с.
3. Буряк Я. Захист прав та законних інтересів працівників судами загальної юрисдикції. *Підприємництво, господарство і право* 2019. № 5. С.132–135.
4. Кодекс законів про працю. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71р. *ВВР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
5. Цивільний процесуальний кодекс від 18 березня 2004 року № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42, ст. 492.
6. Єдиний державний реєстр судових рішень. Справа № 166/282/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105551493> (дата звернення 12.01.2023 р.).
7. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: закон України від 03.03.2022 р. № 2112-IX. *Голос України* від 06.03.2022 № 47.
8. Судова влада України. *Офіційний веб-сайт*. URL: <https://court.gov.ua/press/interview/1288342>
9. Бурак В. Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 189–198.
10. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія Х. : Диска плюс, 2013. 510 с.
11. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 р., № 877-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 29. Ст. 389.
12. Порядок здійснення державного контролю та нагляду за додержанням законодавства про працю : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019> (дата звернення: 12.01.2023).
13. Байло О.В. Окремі питання організації державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю. *Правова держава* 2021. № 41. С. 38–43.
14. Коли Держпраці може прийти з позаплановою перевіркою у період дії воєнного стану. URL: <https://snovmr.gov.ua/>
15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Голос України* від 23 березня 2022 р. № 64.