

## ЩОДО ПРАКТИЧНИХ ПРОБЛЕМ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

### ON PRACTICAL PROBLEMS OF COURT LAW APPLICATION OF LABOR LAW

Куценко М.О., аспірант  
кафедри цивільно-правових дисциплін

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

У даній статті досліджується проблематика юрисдикційної форми захисту трудових прав громадян, а також роль судової практики у контексті праворозуміння положення національного трудового законодавства. Автор використовує комплексний підхід для визначення проблемних аспектів у контексті правозастосування, а також виокремлення судової практики, що відповідає відповідним постулатам. Доведено, що судова форма захисту трудових прав характеризується підвищеним рівнем стабільності. Визначено, що судова форма захисту трудових прав особи є найефективнішою юрисдикційною формою захисту прав людини, встановлених законом. Право на судовий захист має дволанкову структуру, та у правовій доктрині розглядається у конституційній площині, як одне з конституційних прав людини, а також як право захисту, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку прав. Право на судовий захист характеризується рядом ознак, а саме: це право закріплене у межах національного та міжнародного законодавства; дане право надається у межах процесуальної правосуб'єктності фізичним та юридичним особам; реалізовується у межах процесуальних процедур визначених законом; спрямоване на забезпечення реальної реалізації законодавчо встановлених постулатів, зокрема прав людини та громадянина. Встановлено, що саме судова форма захисту прав загалом, та трудових зокрема, на сьогодні виступає найбільш ефективною, що пов'язано із примусовим виконанням судових рішень і встановленням чітких механізмів реалізації «судових положень». Особливу увагу зосереджується на визначенні підходів щодо застосування окремих положень національного трудового законодавства Верховним Судом як найвищою судовою інституцією в державі.

**Ключові слова:** судова практика, трудове законодавство, трудовий спір, Верховний Суд, практика застосування законодавства.

This article examines the issues of the jurisdictional form of protection of labor rights of citizens, as well as the role of judicial practice in the context of legal understanding of the provisions of national labor legislation. The author uses a complex approach to determine problematic aspects in the context of law enforcement, as well as to highlight judicial practice that would meet the relevant postulates. It has been proven that the judicial form of protection of labor rights is characterized by a high level of stability. It was determined that the judicial form of protection of labor rights of a person is the most effective jurisdictional form of protection of human rights established by law. The right to judicial protection has a two-tiered structure, and in legal doctrine it is considered in the constitutional plane, as one of the constitutional rights of a person, as well as the right of protection, which enshrines a special mechanism for the protection of all rights without exception. The right to judicial protection is characterized by a number of features, namely: this right is enshrined in national and international legislation; this right is granted within the limits of procedural legal personality to individuals and legal entities; implemented within the procedural procedures defined by law; aimed at ensuring the real implementation of legally established postulates, in particular, human and citizen rights. It has been established that the judicial form of protection of rights in general, and labor rights in particular, is currently the most effective, which is connected with the enforcement of court decisions and the establishment of clear mechanisms for the implementation of «judicial provisions». Particular attention is focused on determining approaches to the application of certain provisions of national labor legislation by the Supreme Court as the highest judicial institution in the state.

**Key words:** judicial practice, labor legislation, labor dispute, Supreme Court, practice of application of legislation.

**Постановка проблеми.** Сьогодні продукується активними змінами, котрі мають місце у диференційованих сферах суспільної взаємодії. Не є виключенням й трудова сфера. Сучасне трудове законодавство, не дивлячись на постійне його оновлення та осучаснення, піддається жорсткій критиці з боку правової спільноти, що опосередковано об'єктивно неможливістю останнім забезпечити правове регулювання цілого комплексу сучасний трудових відносин. Окрім того, наявні норми трудового права не завжди можуть підлягати однаково застосуванню, зокрема й судовими інституціями, що пов'язано із невисоким рівнем законодавчої техніки. Відтак, одні й ті ж положення національного законодавства можуть підлягати диференційованому тлумаченню, а відтак і диференційованому правовому застосуванню. Таким чином, на сьогодні особливо актуальним видається концентрація уваги на практичних проблемах застосування судами національного трудового законодавства, адже це надасть можливість комплексно підійти до праворозуміння відповідних положень трудового законодавства загалом.

**Стан дослідження.** Варто встановити, що проблематика застосування судами трудового законодавства не була предметом детального аналізу у правовій доктрині. Відтак, лише точкові напрацювання у даній площині можна віднайти у працях таких вчених, як: П. І. Жигалкіна, К. І. Кеник, В. Л. Костюка, С. В. Ломакіної, А. М. Лушнікова, С. М. Прилипка, К. Л. Томашевського, О. М. Ярошенка, тощо. Разом із тим, з урахуван-

ням динамізму судової практики правова доктрина має невпинно проводити дослідження у відповідній площині.

**Мета дослідження.** Відтак, мета даної статті полягає в дослідженні практичних проблем застосування судами трудового законодавства крізь призму аналізу судових рішень судів вищих інстанцій.

**Виклад основного матеріалу.** Переходячи до розгляду обраної проблематики по суті встановимо, що на сьогодні кількість трудових спорів, що вирішуються у судовому порядку невпинно зростає. Це опосередковано тим, що у певній мірі застарілі положення національного трудового законодавства, не зважаючи на постійні зміни та доповнення, не надають можливості здійснення детального правового регулювання всього комплексу модерних трудових відносин, відтак, відсутність правової чіткості та визначеності продукує правові прогалини у регулюванні трудових відносин. Дані прогалини не завжди в змозі заповнити суди першої чи апеляційної інстанції, що пов'язано із значним навантаженням на судові інституції та конкретних суддів. Таким чином, трудові спори доволі часто стають об'єктом судового розгляду у Верховному Суді. Саме на практиці Верховного Суду пропонуємо здійснити концентрацію уваги у межах даного наукового доробку.

Разом із тим, принагідно зазначимо, що в аналізованій нами площині йде мова про юрисдикційну форму захисту трудових прав громадян. Дана правова форма визначена на рівні ст. 55 Конституції України, ст. 232 Кодексу законів про працю України, а також у межах ряду процесуальних кодексів, серед яких чільне місце займає Цивільний

процесуальний кодекс України. Звертаючись до положень правової доктрини, встановимо, що вчений І.В. Дашутін наголошує, що право на судовий захист – це передбачена законодавством можливість фізичних та юридичних осіб захищати свої права в судах загальної і конституційної юрисдикції. Це право слід розглядати двояко: з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі на рівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з іншого – як право, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [1, с. 12].

З вищенаведеного можна встановити, що право на судовий захист характеризується рядом ознак, а саме:

- це право закріплене у межах національного та міжнародного законодавства;
- дане право надається у межах процесуальної правосуб'єктності фізичним та юридичним особам;
- реалізується у межах процесуальних процедур визначених законом;
- спрямоване на забезпечення реальної реалізації законодавчо встановлених постулатів, зокрема прав людини та громадянина.

О.А. Шурін в своєму дисертаційному дослідженні також звертає увагу на те, що судова форма захисту в трудових спорах є пріоритетною та найбільш ефективною, враховуючи чітке закріплення в нормативно-правових актах процесуальної процедури її реалізації [2, с. 23-24].

Дійсно, встановимо, що саме судова форма захисту прав загалом, та трудових зокрема, на сьогодні виступає найбільш ефективною, що пов'язано із примусовим виконанням судових рішень і встановленням чітких механізмів реалізації «судових положень». Таким чином, можемо безсумнівно встановити, що судова форма захисту трудових прав характеризується підвищеним рівнем стабільності. Переходячи до аналізу судової практики, доцільно звернути увагу на практиці Верховного Суду, що опосередковано тим, що саме дана судова інституція уповноважена розглядати справи, в котрих існує так звана виключна правова проблема, а також справи в яких існує диференційована судова практика судів першої та апеляційної інстанції.

І. Положення трудового контракту можуть погіршувати становище працівника

Відповідна правова позиція була сформованою у межах постанови ВС від 1 червня 2020 року у справі № 487/79/18-ц [2]. Суть аналізованої справи, полягала у тому, що позивач звернувся із позовом до Миколаївської міської ради, третя особа - комунальне підприємство «Спеціалізоване комунальне підприємство «Гуртожиток» КП «СКП «Гуртожиток»», про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач мотивував заяву тим, що він реалізував свою трудову функцію на підставі контракту, який був укладений із роботодавцем на строк від 01 липня 2016 року по 01 липня 2017 року, який у подальшому було продовжено до 01 липня 2018 року. Разом із тим, 07 грудня 2017 року з ним достроково було припинено дію контракту та було звільнено із займаної посади. Вважаючи це рішення незаконним, позивач оскаржував останнє спочатку до суду першої інстанції. Суд першої інстанції задовольнив позовну вимогу та встановив, що звільнення позивача з роботи було безпідставним, та є таким, що не відповідає вимогам національного законодавства, зокрема й у контексті розірвання контрактів, як особливої форми трудових договорів. Проте, до кардинально іншого висновку прийшов суд апеляційної інстанції, котрий встановив, що суд першої інстанції неповно з'ясував обставини справи, а відтак, і помилково прийшов до висновку про незаконність звільнення позивача із посади. Верховний Суд, здійснивши комплексний аналіз положень судових рішень судів першої та апеляційної інстанції, прийшов до

висновку, що саме судові рішення суду апеляційної інстанції є обґрунтованими. У даній площині ВС зазначив, що контракт може погіршувати становище працівника, так би мовити в обхід вимог ст. 9 КЗпП. У межах даної постанови, було встановлено, що: «...контракт — це особлива форма договору, спрямована на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, яка, зокрема, передбачає покладення на працівника підвищеної відповідальності. На контрактну форму трудового договору не поширюється положення статті 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними».

Таким чином, правовою проблемою у даній площині була можливість/ чи не можливість обмеження застосування положень ст. 9 КЗпП по відношенню до особливої форми трудових договорів, а саме контрактів. З урахуванням того, що положення національного законодавства, а саме ст. 21 та ст. 9 КЗпП диференційовано трактувалися національними судовими інституціями, останні приходили до диференційованих правових висновків. Разом із тим, крапку у відповідних дискусіях поставив саме Верховний Суд, котрий обмежив застосування ст. 9 КЗпП по відношенню до контрактів.

## II. Темпоральні межі дії трудового договору

На сьогодні у межах КЗпП України встановлено, що трудовий договір може бути укладеним на строковій та безстроковій основі. Відповідні постулати закріплюються ст. 23 КЗпП, де законодавець встановив, що трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи [3]. Разом із тим, закріпивши у межах КЗпП поділ відповідних договорів за часовою ознакою, ряд практичних аспектів реалізації положень, зокрема строкових трудових договорів залишився поза увагою законодавця. Відтак, у практичній площині виникло питання, як слід тлумачити положення трудового договору, у межах котрого встановлено, що він діє «до» обумовленої дати? Чи є дана дата останнім днем реалізації працівником трудової функції на підприємстві, установі, організації, чи день, що передував цій даті був останнім? Відзначимо, що судова практика у даній площині була доволі неоднозначною, що призвело до того, що дане питання розглядалося Верховним Судом. Відтак, у Постанові Верховного Суду від 09 червня 2020 року у справі № 419/1965/18, судді вказали, що «приймники «до» і «по» в українській мові вживають на позначення кінцевої календарної дати чинності або виконання чого-небудь, а отже зазначення у контракті терміну його дії до 27 червня 2018 року свідчить, що саме ця дата і є останнім днем чинності дії трудового договору [4]. Таким чином, «до» і «по» вживаються саме у значенні включно. Наприклад, якщо договір працівника діє до 27 червня, то останнім робочим днем є саме 27 червня (а не 26)». Відзначимо, що по даній справі та по даному питанню думки суду першої та апеляційної інстанції кардинально різнилися. Відтак, суд першої інстанції встановив, що дії відповідача по припиненню трудових відносин із позивачем, саме 26.06 є правомірними з огляду на те, що контракт був укладений до 27.06. Тобто, суд першої інстанції встановив, що саме переддень обумовленої дати є останнім днем виконання працівником трудової функції. У свою чергу суд апеляційної інстанції не погодився із таким підходом суду першої інстанції, та зайняв кардинально іншу правову позицію, котра в подальшому була підтримана Верховним Судом.

Таким чином, правова проблема у даній площині полягала у відсутності чіткості законодавчих положень, щодо темпоральних меж дії трудового договору та тлумачень відповідних положень останнього.

### III. Безстроковість строкових трудових відносин

Закріпивши у межах національного законодавства положення про строковість контракту, законодавець, зокрема передбачив можливість його переукладення необмежену кількість разів. Разом із тим, відкритим та невизначеним на законодавчому рівні залишилося питання характеру правовідносин, котрі мають місце у випадку багаторазового переукладення контракту на виконання певної трудової функції одного і того ж працівника з одним і тим же роботодавцем. Відтак, доречним видається аналіз постанови Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі № 607/18964/18. У межах даної постанови Верховний Суд встановив, що здійснення багаторазового, у даній справі протягом 16 років, переукладення контракту із працівником не свідчить про безстроковість дії останнього. Відтак, судді ВС прийшли до висновку, що «переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під ч. 2 ст. 23 КЗпП України, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк. Згідно з ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Таким чином, положення про те, що у зв'язку із неодноразовим продовженням трудових відносин шляхом укладення контрактів, трудовий договір набув ознак безстроковості згідно з вимогами ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України є необґрунтованими, оскільки укладення контракту на певний строк, з урахуванням ч. 3 ст. 21 КЗпП України, регулюється ч. 2 ст. 23 КЗпП України, що виключає при переукладанні контракту чи продовженні строку його дії застосування ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України» [5]. Разом із тим, встановимо, що практика суду першої та апеляційної інстанції по даному питанню кардинально різнилася. Відтак, суд першої інстанції зайняв аналогічну позицію до позиції Верховного Суду, та встановлював, що багаторазове переукладення контрактів не змінює самого характеру строкових правовідносин. Однак із даною позицією не погодився суд апеляційної інстанції, котрий прийшов до висновку, що оскільки трудова функція виконувана позивачем характеризується довготривалим характером, сам контракт був неодноразово переукладеним це змінило собою саму суть правових відносин, котрі існують між сторонами.

Таким чином, у даній площині правова проблема зводилася до визначення характеру правових відносин, котрі існують між сторонами, а також можливості автоматичної зміни суті останніх.

### IV. Мовчазна згода як підстава застосування звільнення за угодою сторін

Національне законодавство у межах п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП, встановлює, що підставами припинення трудового договору, є зокрема згода сторін. Разом із тим, у межах КЗпП так і не встановлено, яким чином відповідна згода має бути вираженою. Цікавою у даній площині є судова практика, зокрема Постанова ВС від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц. Відтак, ВС встановив, що «ч. 3 ст. 205 ЦК України визначено, що у випадках, встановлених договором або законом, воля сторони до вчинення правочину може виражатися її мовчанням. Так, мовчання (не виявлення позивачем відсутності згоди на припинення трудових відносин) визнається виявом волі укласти/змінити угоду у випадках, передбачених законодавством. Аналізуючи зазначене та виходячи з того, що законодавством України допускається прийняття у якості підстав для укладення/зміни правовідносин конклюдентні дії та мовчазна згода, суд дійшов висновку про те, що підприємство отримало з боку позивача мовчазну згоду (конклюдентних дій) на звільнення останнього з займаної посади через відмову у подальшому продовженні трудових відносин, що

було виражене у нез'явленні за юридичною адресою відповідача та у відмові у написанні заяви щодо переведення до інших структурних підрозділів відповідача, що розміщені на підконтрольній території України» [6].

Таким чином, у даній постанові судова практика Верховного Суду надала відповідь на питання вираження згоди на припинення трудових відносин, та встановила, що остання може виражатися не лише у формі безпосереднього волевиявлення, але й у межах конклюдентних дій.

### V. Застосування положень трудового контракту у контексті повідомлення працівника про звільнення заздалегідь

Національне трудове законодавство закріпило можливість передбачення у межах трудових договорів та контрактів положень, що хоч і не встановлені на пряму національним законодавцем, проте, були погоджені сторонами. Так, у постанові Верховного Суду від 19 серпня 2019 року у справі № 711/7311/16-ц, були визнані протиправними дії роботодавця, котрий здійснив дострокове розірвання контракту із працівником без повідомлення останнього про це за 2 місяці як це було передбачено в контракті, укладеному між ними. Разом із тим, практика суду першої та апеляційної інстанції по даній справі була диференційованою. Відтак, суд першої інстанції не встановив порушень у діях роботодавця, на відміну від апеляційного суду, котрий зазначив про наявність грубого порушення вимог національного законодавства та положень контракту у діях роботодавця. Апеляційний суд встановив, що «позивача звільнено із займаної посади з порушенням вимог пункту 11 контракту, укладеного 22 липня 2015 року між сторонами, тобто не дотримана процедура звільнення за пунктом 5 статті 41 КЗпП України» [7].

Таким чином, правова проблема у даній площині полягає у визначенні коректного співвідношення між положеннями контрактів та вимог національного законодавства, й визначенні так званої «спеціалізації» правових норм та співвідношення останніх між собою.

**Висновок:** Отже, окресливши обрану нами проблематику, та підсумовуючи все вище викладене, можемо зробити ряд висновків щодо застосування національними судами положень трудового законодавства.

1. Судова форма захисту трудових прав особи є найефективнішою юрисдикційною формою захисту прав людини, встановлених законом. Право на судовий захист має дволанкову структуру, та у правовій доктрині розглядається у конституційній площині, як одне з конституційних прав людини, а також як право захисту, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку прав.

2. У певній своїй мірі застарілість трудового законодавства опосередковує виникнення великої кількості проблемних питань застосування відповідних положень на практиці, що призводить до розгляду останніх судовими інституціями, зокрема Верховним Судом. При цьому у даній площині йде мова й про складність не лише правозастосування, але й праворозуміння окремих положень трудового законодавства.

3. У межах даного наукового доробку нами були проаналізовані лише окремі та ключові положення практики Верховного Суду в аспекті розгляду трудових спорів, що однак надало можливість встановити важливість відповідних судових напрацювань щодо застосування трудового законодавства на практиці та праворозуміння суті норм трудового права.

Таким чином, підводячи загальний підсумок даному дослідженню можемо встановити, що виключно комплексний аналіз положень судової практики, зокрема й судів вищих інстанцій, надає можливість встановити дійсний, а не ілюзорний зміст правової норми та застосування останньої у коректній правовій площині.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: авто-реф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008. 20 с.
2. Шурин О.А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця. дис. канд. юрид. наук. 2016. 216 с.
3. Постанова Верховного Суду від 1 червня 2020 року у справі № 487/79/18 ц.Електронний ресурс.Режим доступу: [plex.com.ua/doc.php?regnum=89648911&red=1000039b7152cb48e6992ff2affec0652c094d&d=5](http://plex.com.ua/doc.php?regnum=89648911&red=1000039b7152cb48e6992ff2affec0652c094d&d=5).
4. Кодекс законів про працю України. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>.
5. Постанова Верховного Суду від 09 червня 2020 року у справі № 419/1965/18.Електронний ресурс.Режим доступу:[https://verdictum.ligazakon.net/document/89732860?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress01&\\_ga=2.247434369.426439084.1615068013-1708160247.1615068013](https://verdictum.ligazakon.net/document/89732860?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01&_ga=2.247434369.426439084.1615068013-1708160247.1615068013).
6. Постанова Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі № 607/18964/18. Електронний ресурс. Режим доступу: [https://verdictum.ligazakon.net/document/87115229?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress01&\\_ga=2.138266933.426439084.1615068013-1708160247.1615068013](https://verdictum.ligazakon.net/document/87115229?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01&_ga=2.138266933.426439084.1615068013-1708160247.1615068013).
7. Постанова Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17 ц.Електронний ресурс.Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77607457>.
8. Постанова Верховного Суду від 19 серпня 2019 року у справі № 711/7311/16ц. Електронний ресурс.Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83749435>.