

УДК 349.3+347.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.2.21>

ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ НОРМ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТА ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Факас І.Б.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID: 0000-0002-4408-7668
e-mail: ilfakas@gmail.com*

Факас І.Б. Застосування процесуальних норм при розгляді та вирішенні трудових спорів.

Стаття присвячена дослідженню процесуальних аспектів розгляду та вирішення трудових спорів, особливостей застосування норм трудового права в умовах воєнного стану на підставі аналізу змісту нових законів, законів про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України.

Із запровадженням воєнного стану було введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України на весь період його дії, що вплинуло на розгляд усіх трудових спорів.

У статті здійснено аналіз новацій, встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо регулювання трудових відносин, а також звернуто увагу на неузгодженість деяких норм цього закону та чинного Кодексу законів про працю України.

Досліджено статистичні дані щодо кількості порушень трудового законодавства з питань праці, здійснено аналіз прикладів судової практики в період дії воєнного стану.

Акцентовано увагу на неоднозначній позиції Касаційного цивільного суду Верховного Суду з приводу припинення нарахування середньої заробітної плати працівникам, призваним на військову службу, прийнятим на службу за контрактом тощо.

Встановлено, що неоднозначність ставить під сумнів реалізацію конституційної засади рівності у своїх правах, а також принцип рівності трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці. Запропоновано на законодавчому рівні врегулювати питання збереження середньої заробітної плати за працівниками, призваними на військову службу, прийнятими на службу за контрактом тощо.

Для правильного розгляду і вирішення конкретного трудового спору необхідно добре знати не лише загальні норми, закріплені в Цивільному процесуальному кодексі України, але й спеціальні процесуальні норми, які містяться в Кодексі законів про працю України та інших матеріальних законах та встановлюють винятки й доповнення стосовно порядку судочинства.

В кожній конкретній справі необхідно з'ясувати всі обставини, враховувати висновки Верховного Суду для ухвалення рішення про законність чи незаконність вимог суб'єкта захисту трудових прав.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, трудові спори, цивільне судочинство, розгляд та вирішення трудових спорів

Fakas I.B. Application of procedural standards when considering and resolving labor disputes.

The article is devoted to the study of the procedural aspects of consideration and resolution of labor disputes, the peculiarities of the application of labor law norms in the conditions of martial law based on the analysis of the content of new laws, laws on amendments.

With the introduction of martial law, restrictions on the constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, provided for in Articles 43, 44 of the Constitution of Ukraine, were introduced for the entire period of its validity, which affected the consideration of all labor disputes.

The article analyzes the innovations established by the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in Martial Law» regarding the regulation of labor relations, and also draws attention to the inconsistency of some norms of this law and the current Statistical data on the number of violations of labor legislation on labor issues were studied, examples of judicial practice during the period of martial law were analyzed.

Attention is focused on the ambiguous position of the Civil Court of Cassation of the Supreme Court regarding the termination of the calculation of the average salary for employees called up for military service, accepted for service under a contract, etc.

It was established that the ambiguity calls into question the implementation of the constitutional principle of equality in one's rights, as well as the principle of equality of labor rights of citizens of Ukraine, prevention of discrimination in the field of work.

It is proposed to regulate at the legislative level the issue of maintaining the average salary for employees called up for military service, hired for service under a contract, etc.

In order to properly consider and resolve a specific labor dispute, it is necessary to know well not only the general norms laid down in the Civil Procedure Code of Ukraine, but also the special procedural norms contained in the Labor Code of Ukraine and other material laws, which establish exceptions and additions to the procedure of court proceedings.

In each specific case, it is necessary to find out all the circumstances, take into account the conclusions of the Supreme Court in order to make a decision on the legality or illegality of the demands of the subject of the protection of labor rights.

Key words: labor law, labor legislation, labor disputes, civil litigation, consideration and resolution of labor disputes

Постановка проблеми. У сфері дії норм трудового права перебувають мільйони осіб, які володіють статусом працівника чи роботодавця. В умовах воєнного стану простежується активний розвиток трудового права, реформування трудового законодавства за різними напрямками. Поява нових трудових спорів неминуча в умовах повномасштабної агресії РФ проти України, і такі спори розглядаються в порядку цивільного судочинства. Застосування норм процесуального права у трудових спорах – одне з найбільш актуальних питань, які виникають під час розгляду справ судами загальної юрисдикції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні дослідження процесуальних аспектів розгляду і вирішення трудових спорів, здійснювали такі науковці, як І.А. Боровська, В.Я. Буряк, В.С. Венедиктов, Р.С. Гентош, С.І. Запара, М.І. Іншин, Ю.О. Медвідь, В.В. Лазор, О.Т. Панасюк, С.І. Сільченко, А.М. Слюсар та ін. Проте ці й інші дослідження відомих українських учених здійснювалися в мирний час. Висловлені ними наукові погляди потребують аналізу в реаліях воєнного часу.

Мета статті. Метою статті є дослідження процесуальних аспектів розгляду і вирішення трудових спорів, особливостей застосування норм трудового права в умовах воєнного стану на підставі аналізу змісту нових законів, законів про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Практично одразу після запровадження воєнного стану в Україні, норми трудового законодавства зазнали змін. 15 березня 2022 р. було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], який вже через 4 місяці, в липні 2022 р. було викладено в новій редакції. За період дії воєнного стану (станом на липень 2024 р.) зміни до чинного Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП України) [2], вносились більше двадцяти разів. Все це свідчить про намагання законодавця швидко та оперативно реагувати на виклики, спричинені повномасштабним вторгненням РФ. Були запроваджені нові правові механізми регулювання трудових відносин.

Як показує практика застосування нових норм, як правило, породжує появу нових порушень трудового законодавства. Це пов'язано з тим, що на практиці деякі норми тлумачаться сторонами трудового договору по-різному.

Про збільшення кількості порушень трудового законодавства свідчать статистичні дані, оприлюднені Державною службою України з питань праці (далі – Держпраці), на яку покладено функцію здійснення контрольно-наглядової діяльності у сфері праці. Так, у публічному звіті Голови

Держпраці зазначено, що у 2023 р. здійснено 1954 – заходів контролю, з яких 1685 – з питань праці та виявлено з цих питань 1652 порушення законодавства [3].

Порушення трудового законодавства неминуче призводить до необхідності захисту трудових прав в судовому порядку. Трудові спори – одна з актуальних категорій справ, що розглядаються в порядку цивільного судочинства. Розгляд та вирішення трудових спорів ускладнюється не лише появою нових матеріальних норм, а також й відсутністю процесуального алгоритму дій суду в умовах воєнного стану.

При розгляді справи по суті судді, насамперед, вивчають процесуальні аспекти: необхідно визначити юрисдикцію, підсудність тощо. Забезпечити правильне застосування норм цивільного, сімейного та іншого матеріального права покликані саме норми цивільного процесуального права. Тобто процесуальне право дає відповіді на питання, як захистити суб'єктивні права, визначені в матеріальному праві, а не обслуговує норми матеріального права [4].

Серед розглянутих цивільних справ значну кількість становлять трудові спори. Так, наприклад, Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду у 2023 р. розглянуто значну кількість спорів, що виникають із трудових правовідносин (2,2 тис., або 12,3%). Порівняно з 2022 р. кількість трудових спорів у 2023 р. збільшилась – 2099 справ проти 1984 за попередній період [5].

Щоб правильно розглянути і вирішити конкретний трудовий спір суддя повинен добре знати не лише загальні норми, закріплені в Цивільному процесуальному кодексі України (далі – ЦПК України) [6], але й спеціальні норми, які містяться в матеріальному законі, зокрема КЗпП України можуть встановлювати винятки чи доповнювати порядок цивільного судочинства.

Збільшення кількості трудових спорів в період воєнного стану зумовлено тим, що з початком повномасштабного вторгнення, законодавець змушений був терміново вносити зміни в регулювання трудових відносин. Поява базового Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та його дія поряд зі старим радянським кодексом породили багато проблем у правозастосуванні.

При розгляді та вирішенні трудових спорів, судді повинні керуватись не тільки КЗпП України, але й вищезазначеним законом, яким запроваджено певні новації щодо регулювання трудових відносин.

В першу чергу необхідно відзначити, що Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України [7] на період дії воєнного стану. Це, безумовно, вплинуло на розгляд усіх трудових спорів.

Так, наприклад, вищезазначеним законом вперше запроваджено поняття «призупинення дії трудового договору» (ст. 13 Закону). Разом з тим, до чинного КЗпП України відповідні зміни не вносились. М. Червинська зазначила, що зараз тисячі справ, у яких роботодавці застосовували відповідну статтю за будь-яких обставин: немає замовлень, не вистачає потужностей тощо. Касаційний цивільний суд Верховного Суду (далі – КСЦ ВС) уже розглянув достатню кількість справ цієї категорії, в яких зроблені певні висновки [4].

У постановях КЦС ВС від 27 березня 2024 року у справі № 753/12518/22 та від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22 зроблено висновки, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин; відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу-агресора. Також КЦС ВС зазначив, що право роботодавця тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості забезпечити працівника роботою у зв'язку із військовою агресією проти України не є абсолютним. Для застосування вказаної норми роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо [4].

В іншій постанові, ухваленій 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22 КЦС ВС зроблено протилежні висновки, тобто щодо обґрунтованості призупинення трудового договору. З матеріалів справи вбачається, що позивачка працювала викладачем музичної школи по класу фортепіано в селищі Олександрівка Донецької області. Касаційний суд погодився з висновками судів попе-

редніх інстанцій про те, що відповідач мав законні підстави для призупинення дії трудового договору, оскільки владою було прийнято рішення про обов'язкову евакуації населення Донецької області, з метою збереження життя і здоров'я учнів та педагогів, беручи до уваги відсутність можливості в подальшому здійснювати роботу з навчання здобувачів позашкільної освіти в дистанційному режимі [4].

Таким чином, аналізуючи розгляд та вирішення трудових спорів щодо обґрунтованості призупинення трудового договору, можна дійти висновку, що в кожній конкретній справі необхідно з'ясувати всі обставини, враховувати висновки Верховного Суду для ухвалення рішення про законність чи незаконність призупинення трудового договору.

Ще однією проблемою, з якою стикаються суди при розгляді та вирішенні справ щодо обґрунтованості призупинення трудового договору, є стягнення середньої заробітної плати за час призупинення. Аналіз чинного КЗпП України дає підстави стверджувати, що стаття 235 не передбачає такого стягнення. А статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] передбачено, що «відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України». Таке відшкодування стане можливим нескоро, тому суди, виходячи із ситуації наступним чином. Установивши, що незаконні дії відповідачів позбавили позивачів можливості працювати, суди обґрунтовано покладають на відповідача обов'язок відшкодувати середню заробітну плату за весь час перебування працівника у вимушеному прогулі. Подібні висновки зроблені в постанові КЦС ВС від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22 [4].

На наш погляд, зростання кількості аналогічних трудових спорів повинно спонукати законодавця, врегулювати дане питання та внести до КЗпП України відповідну норму, яка б в подібних правовідносинах регулювала питання виплати середньої заробітної плати за час незаконного призупинення дії трудового договору. Більше того, вважаємо доцільним розглянути можливість притягнення роботодавців до адміністративної відповідальності за безпідставне призупинення трудового договору.

Неоднозначна позиція Касаційного цивільного суду ВС з приводу припинення нарахування середньої заробітної плати працівникам, призваним на військову службу, прийнятим на службу за контрактом тощо. Так, до 19 липня 2022 року діяла гарантійна норма, яка передбачала згідно ст. 119 КЗпП України [2] збереження місця роботи, посади й середнього заробітку на підприємстві за вищевказаними працівниками. Однак, із зазначеної дати ця норма про збереження середньої заробітної плати була виключена. У своїй постанові від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22 КЦС ВС визнав дії роботодавців, які з 19 липня 2022 року припинили нарахування середнього заробітку обґрунтованими. При цьому він посилався на Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та рішення Конституційного Суду України щодо дії законів у часі. А в іншій постанові від 16 жовтня 2023 року у справі № 718/209/23 КЦС ВС зробив висновок про незаконність зупинення нарахування середнього заробітку освітянину, який знаходиться на військовій службі, оскільки на освітян норма про зупинення таких виплат не поширюється [4].

На наш погляд, така неоднозначність ставить під сумнів реалізацію конституційної засади рівності у своїх правах, а також принцип рівності трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці. Вважаємо, що необхідно на законодавчому рівні врегулювати дане питання та внести необхідні зміни. Працівники, призвані на військову службу, прийняті на службу за контрактом тощо повинні бути в рівних умовах, незалежно від виду професійної діяльності.

У липні 2022 р. законодавець доповнив ч. 1 ст. 41 КЗпП України [2] пунктом 6, відповідно до якого трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадках неможливості забезпечення працівника роботою через знищення засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Відповідні зміни були внесені згідно з Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX та набрали чинності 19.07.2022 р. [8].

Проаналізуємо приклад із судової практики за вказаним пунктом. Так, в Одесі була звільнена працівниця дитячого табору. Роботодавець вказував, що через військову агресію РФ і воєнний стан у країні табір не може працювати, тому звільнив працівників. КЦС ВС зазначив, що наявність воєнного стану автоматично не означає знищення виробничих умов, засобів виробництва

або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [2] не містить умов, за яких трудовий договір може бути розірваний через нерентабельність унаслідок того, що установа фактично не працює. Оскільки дитячий табір розташований на території, де не проводяться бойові дії, неможливість забезпечити позивачку роботою, визначеною трудовим договором, не пов'язана з відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій [4].

Таким чином, Касаційний цивільний суд Верховного Суду звертає увагу на ключові моменти, на які потрібно звертати увагу при розгляді та вирішенні відповідної категорії трудових спорів. Зокрема, при звільненні за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України до працівників не застосовуються певні гарантії: не відбувається попередження про звільнення за два місяці (натомість попереджаються за 10 днів). Також до працівників не застосовується норма про переважне право на залишення на роботі, передбачена ст. 42 КЗпП України [2] та ін.

Також заслуговує особливої уваги постанова Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 21 лютого 2024 року 638/14165/21. Аналіз цієї постанови дає підстави зробити висновок, що посилання на список вакантних посад, розміщений на вебсайті, не може слугувати доказом виконання роботодавцем вимог щодо працевлаштування працівника, посада якого підлягає скороченню [4].

І найбільшій залишається проблема відшкодування збитків особам, які постраждали від війни в Україні. Так, у постанові Великої палати Верховного Суду від 12 травня 2022 року у справі № 635/6172/17 (щодо пред'явлення такого позову саме до України) зроблено висновок: стягнення з України будь-якої шкоди можливе за умови, що суд установив протиправність діяння саме нашої держави. У постанові КЦС ВС від 18 травня 2022 року у справі № 428/11673/19 йдеться про позбавлення рф судового імунітету [4].

Правові та організаційні засади надання компенсації за пошкодження та знищення окремих категорій об'єктів нерухомого майна внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України врегульовано Законом України від 23 лютого 2023 року № 2923-IX. Так, ч. 18 ст. 8 Закону передбачає, що в разі отримання компенсації особа передає державі або територіальній громаді права вимоги до рф щодо відшкодування збитків за знищений об'єкт нерухомого майна, завданих внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією рф проти України. Однак, не всі особи, які отримали компенсацію, залишаються задоволеними її розміром. На розгляді суду вже є декілька аналогічних справ, у яких позивачі не погодились із розмірами призначеної судами сатисфакції та самі оскаржили рішення судів першої та апеляційної інстанції. Тому в подальшому слід очікувати збільшення кількості звернень до суду з позовами щодо сатисфакції в більшому розмірі.

Складніша ситуація із відшкодуванням шкоди, завданої працівникові смертю або каліцтвом. Як зазначає Б. Гулько зараз у Верховній Раді України є декілька законопроектів щодо адміністративного порядку виплати відповідної компенсації. Однак дуже важко визначити механізм розрахунку розміру такої компенсації. А поки суди мають розглядати відповідні позови з урахуванням висновків ВП ВС у справі про позбавлення рф судового імунітету. Неодноразово обговорювалося питання повідомлення рф про розгляд справ щодо відшкодування завданої нею шкоди. Є послідовна практика про повідомлення на офіційному сайті суду. Очевидно, що країна-агресор слідкує за інформацією на офіційних ресурсах органів влади України. При цьому іншого виходу в українських судів немає. Однак, спроби повідомити рф про розгляд справ за її участю через треті країни були невдалі. Країни відмовляють, посилаючись на те, що це внутрішня проблема України. Водночас застосування судового імунітету рф взагалі позбавить громадян права на захист у будь-якому суді [4].

Висновки. З введенням воєнного стану в Україні розпочався новий етап розвитку трудового права. На період дії воєнного стану було введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України. Нагального вирішення потребує проблема узгодженості норм базового Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» із нормами КЗпП України. Доцільним вбачається притягнення роботодавців до адміністративної відповідальності за безпідставне призупинення трудового договору.

Аналізуючи розгляд та вирішення трудових спорів в порядку цивільного судочинства, можна дійти висновку, що в кожній конкретній справі необхідно з'ясувати всі обставини, враховувати

висновки Верховного Суду для ухвалення рішення про законність чи незаконність вимог суб'єкта трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. *Офіційний вісник України* 2022 р., № 31, стор. 40, ст. 1634.
2. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
3. Публічний звіт голови Держпраці Ігоря ДЕГНЕРИ за підсумками 2023 року URL: <https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2024/02/publichnyj-zvit-holovy-2023.pdf>. (дата звернення: 15 липня 2024 р.).
4. Застосування норм процесуального права у трудових, спадкових, земельних спорах, у справах щодо дітей, про відшкодування завданої рф шкоди та ін. з урахуванням практики ВС: обговорення актуальних питань на семінарі в КЦС ВС (Частина 1) URL: <https://so.supreme.court.gov.ua/news/505/zastosuvannia-norm-protseualnoho-prava-u-trudovykh-spadkovykh-zemelnykh-sporakh-u-spravakh-sh%D1%81hodo-ditei-pro-vidshkoduvannia-zavdanoi-rf-shkody-ta-in-z-urakhuvanniam-praktyku-vs-obhovorennia-aktualnykh-pytan-na-seminari-v-ktss-vs-chastyna>. (дата звернення: 15 липня 2024 р.).
5. Аналітичний огляд стану здійснення цивільного судочинства у 2023 році URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/ogliady/Analiz_KCS_2023.pdf (дата звернення: 12 липня 2024 р.).
6. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2004, № 40-41, 42, ст. 492.
7. Конституція України Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2352-20>. (дата звернення: 12 липня 2024 р.).
9. Про компенсацію за пошкодження та знищення окремих категорій об'єктів нерухомого майна внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України, та Державний реєстр майна, пошкодженого та знищеного внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України: Закон України від 23.02.2023 № 2923-IX. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2023, № 60, ст. 191).