

УДК: 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.34>

ОСОБЛИВОСТІ СТРОКІВ ПОЗОВНОЇ ДАВНОСТІ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

Устінова-Бойченко Г.М.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права,
Державний університет економіки та технологій
ORCID: 0000-0001-5821-3832
e-mail: jrist10@ukr.net

Ямковий В.І.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права,
Державний університет економіки та технологій
ORCID: 0000-0001-5662-7951
e-mail: advokatvladyslav@gmail.com

Устінова-Бойченко Г.М., Ямковий В.І. Особливості строків позовної давності у трудових спорах.

Стаття присвячена комплексному дослідженню правової природи строків звернення до суду у трудових спорах, а також особливостей їх застосування в умовах оновлення трудового законодавства України та розвитку судової практики у трудових спорах. У роботі акцентується увага на значенні темпоральності як фундаментального елементу правового регулювання, що безпосередньо пов'язаний із принципами верховенства права, правової визначеності, справедливості та передбачуваності правозастосування. Обґрунтовується, що строки звернення до суду виконують не лише процесуальну, а й матеріально-правову функцію, забезпечуючи баланс інтересів сторін трудових правовідносин.

Особливу увагу приділено еволюції положень статті 233 Кодексу законів про працю України, змінених Законом України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», яким уперше встановлено тримісячний строк звернення до суду з вимогами про стягнення належних працівникові виплат. Проаналізовано проблемні аспекти такого підходу, його співвідношення із загальною позовною давністю, передбаченою цивільним законодавством, а також аргументи прихильників і критиків запроваджених змін. Окремо розглянуто сучасні законодавчі ініціативи, спрямовані на перегляд строків звернення до суду та посилення гарантій захисту трудових прав.

Значну увагу приділено аналізу правових позицій Конституційного Суду України та Верховного Суду щодо принципу незворотності дії законів у часі та застосування оновленої редакції статті 233 Кодексу законів про працю України виключно до нових правовідносин. З'ясовано, що вимоги про відшкодування моральної шкоди у трудових спорах регулюються загальною трирічною позовною давністю. Визначено основні критерії поважності причин пропуску строків звернення до суду та окреслено межі їх поновлення. Зроблено висновок, що сучасні законодавчі й правозастосовні тенденції сприяють формуванню більш збалансованого та ефективного механізму судового захисту трудових прав працівників у контексті забезпечення доступу до правосуддя.

Ключові слова: позовна давність, строк звернення до суду, трудовий спір, захист трудових прав, судовий розгляд трудових спорів, процесуальний строк, поновлення процесуального строку.

Ustinova-Boychenko G.M., Yamkovy V.I. Peculiarities of limitation periods in labor disputes.

The article is devoted to a comprehensive study of the legal nature of the deadlines for applying to the court in labor disputes, as well as the features of their application in the context of the renewal of the labor legislation of Ukraine and the development of judicial practice in labor disputes. The work

focuses on the importance of temporality as a fundamental element of legal regulation, which is directly related to the principles of the rule of law, legal certainty, fairness and predictability of law enforcement. It is substantiated that the deadlines for applying to the court perform not only a procedural, but also a substantive function, ensuring a balance of interests of the parties to labor relations.

Particular attention is paid to the evolution of the provisions of Article 233 of the Labor Code of Ukraine, amended by the Law of Ukraine No. 2352-IX “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Optimization of Labor Relations”, which for the first time established a three-month deadline for applying to the court with claims for the recovery of payments due to the employee. The problematic aspects of this approach, its correlation with the general statute of limitations provided for by civil law, as well as the arguments of supporters and critics of the introduced changes are analyzed. Modern legislative initiatives aimed at revising the deadlines for applying to court and strengthening guarantees for the protection of labor rights are separately considered. Significant attention is paid to the analysis of the legal positions of the Constitutional Court of Ukraine and the Supreme Court regarding the principle of irreversibility of the effect of laws in time and the application of the updated version of Article 233 of the Labor Code of Ukraine exclusively to new legal relations. It is found that claims for compensation for moral damage in labor disputes are regulated by a general three-year statute of limitations. The main criteria for the seriousness of the reasons for missing the deadlines for applying to court are determined and the limits of their renewal are outlined. It is concluded that modern legislative and law enforcement trends contribute to the formation of a more balanced and effective mechanism for the judicial protection of labor rights of employees in the context of ensuring access to justice.

Key words: limitation period, deadline for applying to court, labor dispute, protection of labor rights, judicial consideration of labor disputes, procedural deadline, renewal of procedural deadline.

Постановка проблеми. Звернення до суду з метою захисту своїх трудових прав є невід’ємним конституційним правом кожної людини, яке вона може реалізувати відповідно до встановленої процесуальної форми, однією із складових якої є дотримання процедурних аспектів. Здійснення дій в межах процесуальних строків є обов’язковим у демократичному суспільстві, оскільки це є фундаментальним елементом правосуддя, що забезпечує реалізацію низки ключових принципів правової держави, зокрема таких, як принцип правової визначеності, справедливості, рівності, оперативності та ефективності судового розгляду, принцип дотримання прав і свобод людини, недопущення зловживання своїми правами тощо.

Мета дослідження. Метою статті є з’ясування особливостей строків звернення до суду за захистом трудових прав, враховуючи зміни, які відбулися відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року.

Стан опрацювання проблематики. Проблематика строків позовної давності у трудових справах була предметом уваги багатьох науковців, серед яких О.В. Гребенар, Б.Г. Розовський, Т.А. Занфірова, В.Г. Ротань, В.В. Кузьменко, В.І. Фрідманська, І.Г. Козуб, Т.Г. Постригань та інші дослідники. Попри наявність значної кількості наукових напрацювань і сформованої, здавалося б, установленої судової практики, внесення змін до Кодексу законів про працю України Законом № 2352-IX від 01.07.2022 знову актуалізувало це питання. Воно набуває нового змісту і дискусійності, навіть незважаючи на існуюче офіційне тлумачення положень КЗпП України, надане Конституційним Судом України.

Виклад основного матеріалу. Темпоральність у правовій державі є базовою концепцією, яка підкреслює важливість часу як елемента права та значення якої полягає у тому, що правові норми, процедури і гарантії діють не лише за змістом, а й у чітко визначених часових межах. У демократичній, правовій державі час стає інструментом забезпечення справедливості, правової визначеності та захисту прав людини. Європейська правова традиція закріплює час як обов’язкову складову верховенства права, а ЄСПЛ сформував сталі підходи, що визначають, як держави повинні дотримуватися розумних строків, передбачуваності та стабільності правового регулювання.

Б.Г. Розовський та О.В. Гребенар наголошують, що поняття «строк звернення до суду» за своєю юридичною природою має радше процедурний характер. Щоб уникнути різного тлумачення законодавчих норм і забезпечити єдність термінології, доцільніше було б застосовувати термін «позовна давність» і саме його закріпити в Кодексі законів про працю України замість нинішнього формулювання «строк звернення до суду» [1, с. 33].

Правова сутність строку звернення до суду свідчить, що встановлення періоду, протягом якого особа має право подати позов, насамперед зумовлене необхідністю забезпечення принципу правової визначеності – ключового елементу верховенства права. Реалізація цього принципу вимагає від сторін та інших учасників процесу точного дотримання встановлених строків подання позову, а від судів – неухильного виконання передбачених законом процедур під час ухвалення процесуальних рішень [2].

Особливість строків звернення до суду у трудових спорах полягає в тому, що вони є скороченими та спеціальними, встановленими для оперативного захисту працівника, і водночас мають гнучкий характер, оскільки можуть бути поновлені судом за наявності поважних причин пропуску.

Кодекс законів про працю України встановлює наступні строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Для працівників: місячний строк у справах про звільнення з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення; тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права; у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні також у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні. Крім того, законодавець передбачив місячний строк звернення до суду для захисту порушених прав для домашнього працівника із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права [3].

Зазначена стаття 233 КЗпП України зазнала суттєвих змін після набрання чинності 19.07.2022 Законом України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [4].

До 19.07.2022 КЗпП України не встановлював жодного строкового обмеження для звернення працівника до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати. Однак після цієї дати запроваджено тримісячний строк звернення до суду з трудовими спорами, у тому числі щодо виплати заробітної плати, який обчислюється з моменту, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Обмеження строків звернення до суду щодо стягнення належних працівникові сум заробітної плати викликало неабиякі дискусії та заперечення серед правників та науковців, особливо враховуючи те, що вони дуже різняться у порівнянні зі строками позовної давності, які передбачені цивільним законодавством для приватних правовідносин, якими також є трудові.

Відповідно до Цивільного кодексу України позовна давність – це строк, у межах якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого цивільного права або інтересу, загальна позовна давність встановлюється тривалістю у три роки, а відповідно до статті 258 Цивільного кодексу України для окремих видів вимог законом може встановлюватися спеціальна позовна давність: скорочена або більш тривала порівняно із загальною позовною давністю [5].

З метою захисту інтересів працівників, 22.03.2024 у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону № 11107 «Про внесення змін до статті 233 Кодексу законів про працю України щодо забезпечення права застосування необмеженого строку звернення працівника до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати», але 21.04.2025 його було відкликано [6].

Після відхилення зазначеного законопроекту ще декілька разів були здійснені спроби змінити тримісячний строк звернення до суду щодо стягнення заробітної плати, які також не дали бажаного результату. Нарешті 13.11.2025 було зареєстровано Проект Закону про внесення змін до статті 233 Кодексу законів про працю України № 13664-д [7], відповідно до якого, пропонується виключити встановлений тримісячний строк для подання позовів щодо виплати сум, належних при звільненні, а також передбачити, що у випадку невиконання заробітної плати чи інших належних працівникові виплат він може звернутися до суду протягом одного року з моменту отримання письмового повідомлення про нараховані та виплачені при звільненні суми. Це правило діє незалежно від того, чи були такі виплати фактично нараховані. Позов може бути поданий до роботодавця, його правонаступника або іншої особи, зобов'язаної законом здійснити відповідні виплати.

Необхідність прийняття зазначеного законопроекту було обґрунтовано тим, що передбачений тримісячний строк для звернення до суду не забезпечує належного рівня захисту трудових прав працівників. Водночас з метою підтримання належного балансу між інтересами сторін трудового договору, дотримання принципу пропорційності та запобігання можливим зловживанням правом на звернення до суду з боку працівника доречнішим вбачається збільшення до одного року строку звернення до суду за захистом трудових прав особи [7].

Реалізація зазначених положень, на нашу думку, є справедливим та дотичним до євроінтеграційного спрямування нашої держави, і безумовно, буде створювати належні умови доступу до правосуддя громадянам України.

При застосуванні нових строків звернення до суду щодо захисту трудових прав, необхідно враховувати позицію Конституційного Суду України щодо принципу незворотної дії законів та інших нормативно-правових актів у часі. Це означає, що положення частини першої статті 233 КЗпП України (у редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022) застосовується виключно до правовідносин, які виникли після набрання чинності цією нормою. У рішенні від 06.04.2023 у зразковій справі № 260/3564/22 Верховний Суд сформував правову позицію, згідно з якою частина перша статті 233 КЗпП України (у редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022) застосовується лише до правовідносин, що виникли після набрання чинності цією нормою. Це рішення набрало законної сили 20.09.2023 після ухвалення постанови Великої Палати Верховного Суду, якою його залишено без змін. Такий самий підхід до тлумачення та застосування статті 233 КЗпП України Верховний Суд підтвердив у низці інших рішень, зокрема у постановах від 19.01.2023 у справі № 460/17052/21, від 27.04.2023 у справі № 300/4201/22, від 28.09.2023 у справі № 140/2168/23, від 20.11.2023 у справі № 160/5468/23, від 07.10.2024 у справі № 500/7802/23 та від 31.10.2024 у справі № 500/7140/23 [8].

Також варто звернути увагу на строки звернення до суду щодо стягнення моральної шкоди, яка була завдана працівникові. Як визначено законодавством, строк звернення до суду за вирішенням трудового спору становить три місяці, а у справах про звільнення – один місяць, разом з тим, працівник може звернутися з вимогою про стягнення моральної шкоди, яка була завдана порушенням його трудових прав.

У справі № 755/3443/21 позивача неодноразово звільняли, і суд кожного разу визнавав такі звільнення неправомірними. Попри це, роботодавець не виконував рішення про поновлення працівника на посаді. У зв'язку з тривалими судовими розглядами та вимушеним прогулом позивач звернувся з вимогою компенсувати йому моральну шкоду. Апеляційний суд відмовив у задоволенні цієї вимоги, посилаючись на пропуск строку, передбаченого ст. 233 КЗпП України. Однак Верховний Суд зазначив, що строки, встановлені ст. 233 КЗпП України, не поширюються на вимоги щодо компенсації моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав. Суд дійшов висновку, що тривале невиконання рішення про поновлення на роботі спричинило позивачу моральні страждання, і зобов'язав роботодавця виплатити відповідну компенсацію (постанова Верховного Суду від 24 січня 2024 року у справі № 755/3443/21) [9].

Отже, судова практика Конституційного Суду України та Верховного Суду підтверджує застосування оновленої редакції статті 233 КЗпП України лише до правовідносин, що виникли після набрання чинності Законом № 2352-IX, що відповідає принципу незворотної дії нормативно-правових актів у часі. У спорах щодо відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав, застосовується загальний трирічний строк позовної давності.

Важливою рисою процесуальних строків є те, що їх можна поновити за наявності поважних причин. Відповідно до статті 234 КЗпП України, якщо строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, були пропущені з поважних причин, суд має право їх поновити, за умови що з моменту отримання працівником копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про нараховані та виплачені при звільненні суми минуло не більше одного року [3].

Зазначена норма права також зазнала змін відповідно до Закону України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [4], яким законодавець обмежив можливість поновлення пропущеного строку звернення до суду одним роком.

Разом з тим, у пункті 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 09.11.1992 року зазначено, що строки звернення до суду, встановлені статтями 228 і 233 КЗпП, підлягають застосуванню незалежно від того, чи заявляли про це сторони. Суд у кожному випадку повинен з'ясувати та оцінити причини пропуску цих строків, а також зазначити в рішенні підстави, з яких строк поновлюється або не може бути поновлений. Місячний строк, визначений ст. 233 КЗпП, поширюється на всі випадки звільнення, незалежно від підстав припинення трудових відносин. Оскільки у разі пропуску місячного чи тримісячного строку позов може бути відхилений через необґрунтованість вимог, суд досліджує не лише причини пропуску цього строку, а й усі обставини справи, включно з правами та обов'язками

сторін [10]. Суд перевіряє дотримання встановлених законом строків звернення до суду з трудовим спором незалежно від того, чи вказує відповідач на їх пропуск, що є основною відмінністю від застосування позовної давності в цивільних справах, де суд враховує її лише за відповідною заявою сторони у спорі.

Верховний Суд у постанові від 29 вересня 2022 року у справі № 500/1912/22 сформулював підхід до визначення поважності причин пропуску процесуальних строків. Суд зазначив, що причина може визнаватися поважною лише за умови одночасної наявності таких критеріїв: наявність обставини (або сукупності обставин), яка об'єктивно перешкоджає або істотно ускладнює можливість своєчасного вчинення процесуальної дії; виникнення такої обставини незалежно від волевиявлення особи, яка пропустила строк; існування відповідної причини саме протягом періоду, коли процесуальна дія мала бути здійснена; підтвердження цієї обставини належними та допустимими доказами [11].

Поновлення пропущених строків звернення до суду можливе виключно за наявності поважних причин, які мають відповідати встановленим судовою практикою критеріям об'єктивності, непідконтрольності волевиявленню особи та підтвердженням належними доказами. Установлене Законом № 2352-IX обмеження можливості поновлення строків одним роком визначає межі реалізації цього інституту.

Висновки. Підсумовуючи вищедосліджене, можна зробити висновок, що звернення до суду з метою захисту трудових прав є елементом конституційно гарантованого права на судовий захист, реалізація якого безпосередньо пов'язана з дотриманням процесуальних строків. Належне функціонування інституту строків забезпечує здійснення принципів правової визначеності, стабільності правового регулювання та ефективності правосуддя. Саме темпоральність правового регулювання у сфері трудових відносин виступає необхідною умовою забезпечення передбачуваності правозастосування. Європейські стандарти, сформульовані в актах та практиці міжнародних судових інституцій, зокрема ЄСПЛ, підтверджують значення дотримання встановлених строків як складової верховенства права.

Строки звернення до суду, визначені статтею 233 КЗпП України, мають спеціальний правовий характер та спрямовані на забезпечення оперативності захисту трудових прав. Законодавчі зміни, внесені Законом України № 2352-IX від 01.07.2022, істотно змінили правовий режим строків, зокрема шляхом встановлення тримісячного строку звернення з вимогами про стягнення належних працівникові виплат. Співвідношення строків, передбачених трудовим законодавством, із загальною позовною давністю, регламентованою Цивільним кодексом України, виявляє наявні диспропорції між підходами до регулювання строків у приватноправових відносинах. Законодавчі ініціативи останніх років, зокрема проект № 13664-д, спрямовані на коригування строків звернення до суду з метою забезпечення балансу інтересів учасників трудових правовідносин.

Еволюція законодавчого регулювання та узагальнена судова практика дають підстави стверджувати про формування більш системного та уніфікованого підходу до визначення і застосування строків звернення до суду у трудових спорах. Зазначені тенденції сприяють зміцненню правової визначеності та підвищенню ефективності судового захисту у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гребенар О.В., Розовський Б.Г. Питання строків позовної давності при порушенні законодавства про оплату праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. № 45. С. 30–40. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-45-1-30-40> (дата звернення: 12.12.2025).
2. Ухвала Верховного Суду від 08.04.2021 року (справа № 755/12623/19). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96271426> (дата звернення: 12.12.2025).
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 12 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.12.2025).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 11.12.2025).
5. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV : станом на 18 листоп. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 11.12.2025).

6. Картка законопроекту – Законотворчість. *Електронний кабінет громадянина*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/43844> (дата звернення: 11.12.2025).
7. Картка законопроекту – Законотворчість. *Електронний кабінет громадянина*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/58716> (дата звернення: 11.12.2025).
8. Строки звернення до суду щодо оплати праці, встановлені КЗпП. *Сьомий апеляційний адміністративний суд*. URL: <https://7aa.court.gov.ua/sud4856/pres-centr/general> (дата звернення: 11.12.2025).
9. Трудові спори: ТОП-10 судових рішень 2024 року. ЮРЛІГА. *ЮРЛІГА*. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/234178_trudov-spori-top-10-sudovikh-rshen-2024-roku (дата звернення: 12.12.2025).
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 : станом на 25 трав. 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 12.12.2025).
11. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 29 вересня 2022 року у справі № 500/1912/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106545406>.