ВИЩИЙ СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ СУД УКРАЇНИ
З РОЗГЛЯДУ ЦИВІЛЬНИХ І КРИМІНАЛЬНИХ СПРАВ
(ВССУ)
вул. П. Орлика, 4а, м. Київ, 01043, тел. 591-10-00
http://sc.gov.ua; e-mail: inbox@sc.gov.ua; код ЄДРПОУ 37317811

КОПІЯ

Народному депутатові України

Вілкулу О. Ю.

Шановний Олександре Юрійовичу!

На Ваш запит від 06 вересня 2017 року № 1709061 щодо узагальнення судової практики та надання роз'яснення процесуальних норм розгляду трудових спорів в судах з огляду на положення ратифікованої Верховною Радою України Конвенції Міжнародної організації праці № 158, надісланий листом Голови Верховної Ради України від 08 вересня 2017 року № 11/10-152 (вх. № 30/0/3-17 від 18 вересня 2017 року) повідомляємо таке.

Відповідно до частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України (КЗпП) працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Разом із тим законодавство допускає поновлення судом зазначених строків, пропущених працівником з поважних причин. Так, згідно зі статтею 234 КЗпП у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

У зв'язку з цим суд, розглядаючи трудовий спір за заявою працівника про порушення своїх трудових прав, передусім здійснює перевірку додержання встановлених частиною першою статті 233 КЗпП строків для звернення до суду, а в разі виявлення пропуску зазначених строків – з'ясовує причини пропуску. Якщо строк пропущено без поважних причин, у позові

Вищий спеціалізований суд України
з розгляду цивільних і кримінальних справ
вих № 9 - 1997/0/4-17 від 03.10.2017

може бути відмовлено з цих підстав. Водночас слід враховувати, що в позові може бути відмовлено також за безпідставністю вимог. Тому в такій категорії справ суд перевіряє не лише дотримання позивачем строку для звернення до суду, а й усі обставини справи, права і обов'язки сторін і тільки після цього відмовляє у позові із зазначенням причин такої відмови: пропуск строку без поважних причин або безпідставність позову.

Необхідно також враховувати, що передбачені статтею 233 КЗпП строки не є строками позовної давності в розумінні цивільного законодавства, а є строками звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Тому, на відміну від позовної давності, можливість їх поновлення судом у разі пропуску не ставиться в залежність від заяви сторони у спорі. Так само і в разі пропуску цього строку, якщо позов обґрунтований, суд може відмовити у позові з цих підстав, незважаючи на відсутність заяви відповідача про застосування цього строку, що є обов'язковим при застосування інституту позовної давності.

Зазначене узгоджується з роз'ясненнями Верховного Суду України, викладеними в постанові Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», відповідно до якої встановлені КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Практика ВССУ у цій категорії справ є послідовною і незмінною (ухвали ВССУ від 19 липня 2017 року (справа № 127/17370/15-ц) та від 30 серпня 2017 року (справа № 220/1581/14-ц)).

У контексті порушеного Вами питання щодо тягаря доказування у трудових спорах вважаємо, що з огляду на положення Конвенції Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 року № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» та особливості трудових відносин тягар доказування у спорах про порушення трудових прав працівника покладається на роботодавця, який має довести, що він діяв відповідно до вимог трудового законодавства. Така позиція відображена у

судовій практиці ВССУ в цій категорії справ (зокрема в ухвалі від 10 червня 2015 року у справі № 6-3106св15).

Разом з тим це не звільняє працівника – позивача у справі від обов'язку доводити предмет та підставу позову, які безпосередньо не пов'язані з діями роботодавця. Наприклад, розмір шкоди, протиправність дій відповідача та причинний зв'язок між ними має довести саме позивач у справі (статті 10, 60 ЦПК України).

Принагідно повідомляємо, що особливих проблем у застосуванні норм процесуального права в цій категорії у судовій практиці немає. Практично всі спірні питання вищими судами роз'яснено судам нижчого рівня, а помилки, що допускаються, пов'язані здебільшого з незастосуванням таких роз'яснень або з їх неправильним розумінням.

З повагою

Голова **Б. Гулько**