

УДК 349.2+347.9

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v2.2025.9>**І. Б. Факас**

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного, господарського права

та приватно-правових дисциплін

Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту

Національного університету «Одеська юридична академія»

orcid.org/0000-0002-4408-7668

ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан, запроваджений в Україні у зв'язку з масштабною військовою агресією російської федерації, суттєво трансформував багато аспектів правової системи, зокрема сферу трудових правовідносин. Одним із найгостріших проявів таких змін стало зростання кількості трудових спорів, що підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства. Стаття присвячена аналізу процесуальних особливостей розгляду й вирішення трудових спорів в умовах воєнного стану, аналізу змін до трудового законодавства України, а також актуальної судової практики.

У статті здійснено комплексний аналіз чинного нормативного регулювання, зокрема новел Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», змін до Кодексу законів про працю України, а також інших законів, що регулюють трудові відносини. Автор звертає увагу на особливості судового розгляду трудових спорів, які виникають у зв'язку з мобілізацією працівників, змінами у строках звернення до суду та неоднозначністю судової практики, зокрема щодо права на збереження середнього заробітку.

Окрема увага приділена колізіям між загальними та спеціальними нормами права, які регулюють правовий статус різних категорій працівників (наприклад, науково-педагогічних), та їх впливу на однаковість правового захисту. На основі аналізу судової статистики за 2022–2024 роки показано стійке зростання кількості трудових спорів, особливо щодо стягнення заробітної плати, що свідчить про загострення соціально-економічних проблем у сфері праці.

Автор також аналізує висновки Верховного Суду щодо проблем застосування строків звернення до суду, акцентуючи увагу на звуженні обсягу трудових прав через нову редакцію ст. 233 КЗпП України. Обґрунтовується необхідність перегляду та уніфікації відповідного нормативного регулювання з урахуванням конституційних гарантій, принципів правової визначеності, справедливості та ефективного судового захисту.

Зроблено висновок про фрагментарність і суперечливість нинішнього нормативно-процесуального підходу до вирішення трудових спорів в порядку цивільного судочинства в умовах воєнного стану. У цьому контексті стаття формулює рекомендації щодо вдосконалення законодавчої бази, усунення правових прогалин і формування сталої судової практики, яка б забезпечувала рівний доступ до правосуддя всім категоріям працівників, незалежно від їхнього статусу чи професійної приналежності.

Ключові слова: трудові спори, цивільне судочинство, воєнний стан, трудове законодавство, середній заробіток, строки звернення до суду, правовий захист, судова практика.

Fakas I. B. PROCEDURAL FEATURES OF CONSIDERATION AND RESOLUTION OF LABOR DISPUTES IN CIVIL PROCEEDINGS UNDER MARTIAL LAW

The martial law imposed in Ukraine due to the large-scale military aggression of the Russian Federation has significantly transformed many aspects of the national legal system, particularly in the field of labor relations. One of the most pressing consequences of these changes is the growing number of labor disputes that fall under the jurisdiction of civil proceedings. This article offers a comprehensive analysis of the procedural features of considering and resolving labor disputes under martial law, including recent amendments to labor legislation, as well as an evaluation of the current judicial practice in this context.

The study examines key legislative changes, such as those introduced by the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations under Martial Law” and amendments to the Labor Code of Ukraine, which affect employment contracts, wage payment, employee dismissal, and procedural time limits for court appeals. Particular attention is paid to disputes arising from the suspension of employment contracts and the legal status of mobilized workers, especially concerning the right to retain average earnings. The article highlights the inconsistency in court rulings and unequal legal protection for different categories of employees, including pedagogical and scientific-pedagogical workers.

Using court statistics from 2022 to 2024, the article demonstrates a steady increase in labor disputes, especially those related to wage arrears, which underscores systemic problems in the protection of labor rights during wartime. The article also analyzes the constitutional dimension of recent legislative restrictions on access to justice, such as the three-month limitation period for filing wage claims, and the response of the Supreme Court and Constitutional Court of Ukraine to these challenges.

In conclusion, the current legislative and procedural framework for resolving labor disputes under martial law is described as fragmented and inconsistent. The article advocates for the harmonization of legal norms, strengthening of constitutional guarantees, and the development of unified judicial practice based on the principles of legal certainty, fairness, and accessibility to justice.

Key words: labor disputes, civil proceedings, martial law, labor legislation, average wage, limitation period, legal protection, judicial practice.

Воєнний стан, запроваджений в Україні у зв'язку з широкомасштабною агресією рф, суттєво вплинув на правову систему держави, зокрема на регулювання трудових правовідносин.

Постановка проблеми. Внаслідок вимушених внутрішніх переміщень працівників, зупинення роботи підприємств, установ та організацій, зміни їхньої організаційної структури, а також інших факторів зросла кількість трудових спорів, які підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства. У зв'язку з цим постає потреба дослідити процесуальні особливості розгляду та вирішення таких справ у період воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні дослідження правового регулювання трудових відносин під час воєнного стану в Україні здійснювали такі науковці як: К.В. Бориченко, Т.В. Михайліна, М.І. Наньєва, А.О. Панченко та ін. Актуальність теми зумовлена зростаючою кількістю трудових спорів, зумовлених воєнним станом, а також відсутність єдиного підходу судів до оцінки дій роботодавців в цих умовах.

Метою статті є аналіз процесуальних особливостей розгляду та вирішення трудових спорів у порядку цивільного судочинства в умовах воєнного стану, з урахуванням змін у трудовому законодавстві, судової практики та правозастосовних проблем.

Виклад основного матеріалу. Нормативне регулювання трудових відносин в умовах війни зазнало суттєвих змін. Основним актом, що визначив особливості організації трудових відносин у цей період, став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-ІХ від 15 березня 2022 року [1]. Також варто враховувати Закон України №2352-ІХ від 01 липня 2022 року [2], яким внесено суттєві зміни до КЗпП України, Законів України «Про відпустки», «Про оплату праці» та ін.

Ці законодавчі новації вплинули на зміст трудового договору, порядок звільнення працівників, оплату праці, гарантії та компенсації. Все це, у свою чергу, трансформувало обсяг трудових спорів, а також процесуальний механізм їх розгляду в судовому порядку.

Відповідно до ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) [3], трудові спори між працівниками та роботодавцями розглядаються судами у порядку цивільного судочинства, якщо інше не передбачено законом.

Трудові спори впродовж останніх років стабільно утримують третю позицію за кількісними показниками серед усіх категорій справ, розглянутих судами в порядку цивільного судочинства, поступаючись за обсягом лише справам, що виникають з договірних правовідносин, та спорам щодо відшкодування шкоди, які традиційно є найбільш чисельними [4].

Як зазначає О.В. Ступак, розглядаючи трудові спори, суди мають враховувати специфіку обмежень, запроваджених у зв'язку з воєнною агресією рф та закріплених у чинному законодавстві, проте при цьому зобов'язані забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих Конституцією України [5].

Стаття 64 Конституції України [6] передбачає можливість запровадження окремих обмежень конституційних прав і свобод у період воєнного чи надзвичайного стану, за винятком тих, що гарантуються визначеними статтями. Оскільки статті 43 (право на працю) та 44 (право на страйк) не включено до цього виняткового переліку, відповідні права підлягають обмеженню в умовах воєнного стану.

Ключові зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [7], Законів України «Про відпустки», «Про оплату праці» та ін. включають:

- скасування гарантії збереження середнього заробітку за мобілізованими працівниками;
- зміни в обліку стажу для щорічної відпустки для військовослужбовців;
- призупинення дії трудового договору без його припинення;
- скорочення строків звернення до суду щодо стягнення заробітної плати;
- спрощення порядку повідомлення про зміну істотних умов праці.

Ці та інші зміни до трудового законодавства, спричинили появу багатьох справ у судах. Так, наприклад, одна з таких істотних змін, – вилучення з ч. 3 ст. 119 КЗпП України, яка передбачає збереження за мобілізованим працівником місця роботи і посади, норми про збереження середнього заробітку. Водночас, як зауважує О.В. Ступак, такий заробіток нараховувався до 19 липня 2022 року (коли набули чинності відповідні зміни) [5].

Аналізуючи судову практику у цій категорії спорів, як приклад, наведемо цивільну справу № 202/49/24, в якій позивач ОСОБА_2 вимагав здійснити йому виплату середнього заробітку як мобілізованому працівнику після 19 липня 2022 року. Судом було відмовлено у задоволенні позову, оскільки з моменту набрання чинності Законом № 2352-ІХ відсутні правові підстави для збереження за позивачем середньої заробітної плати як працівником, що призваний на військову службу [8].

Однак, цікавим є той факт, що ч. 2 ст. 57 Закону України «Про освіту» передбачає збереження за педагогічними чи науково-педагогічними працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації попереднього середнього заробітку. Так, у справі 133/4130/23 позов ОСОБА_1 про визнання незаконним та скасування наказу щодо припинення збереження заробіт-

ку мобілізованому працівнику, стягнення заробітної плати судом було задоволено та зобов'язано відповідача поновити нарахування і виплату ОСОБІ_1, який проходив військову службу, середнього заробітку за період після 19 липня 2022 року по день ухвалення рішення суду [9].

Наведені приклади свідчать про неоднозначність судової практики щодо права мобілізованих працівників на збереження середнього заробітку після 19 липня 2022 року, коли набули чинності зміни до ч. 3 ст. 119 КЗпП України, зокрема різне правозастосування щодо загальних працівників і окремих категорій, а саме педагогічних чи науково-педагогічних працівників.

Таким чином констатуємо, що для загальних працівників діє сувора норма КЗпП України, яка не передбачає виплат після 19.07.2022 року. А для окремих категорій працівників, наприклад, освітян продовжують діяти спеціальні норми, які гарантують збереження середнього заробітку навіть після змін у КЗпП України. Це створює різне ставлення до працівників залежно від їх професії, що породжує нерівність правового захисту і потенційно – нові хвилі трудових спорів.

При розгляді та вирішенні трудових спорів важливо враховувати зміни до КЗпП України в частині строків звернення до суду. Як зауважила О.В. Ступак, строк звернення до суду слід відрізняти від строку позовної давності, визначеного ЦПК України, й акцентувала, що строки звернення до суду в трудовому спорі суд перевіряє автоматично, незалежно від того, чи була така заява відповідача. Якщо суд бачить, що строк звернення пропущено, він має вимагати від сторони позивача довести причини пропуску строку, а відповідач навпаки, може надавати докази, наприклад того, що працівник дізнався про звільнення раніше, ніж він про це заявляє [5].

Раніше стаття 223 Кодексу законів про працю України [7] передбачала, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник мав право подати позов до суду про стягнення належної заробітної плати без обмеження строком звернення. Наразі цю норму виключено, і працівник може звернутися до суду з відповідною вимогою протягом трьох місяців з моменту, коли він дізнався або мав дізнатися про порушення. Водночас, згідно зі змінами до статті 234 КЗпП України, у разі пропуску строку з поважних причин, суд може його поновити, але лише за умови, що з часу порушення пройшло не більше одного року.

У 2024 році майже половина всіх трудових спорів у порядку цивільного судочинства стосувалася саме виплати заробітної плати. Згідно зі Звітом судів першої інстанції, таких справ було 3681 з 8371, що становить 44% від загальної кількості

трудових спорів. Порівняльний аналіз статистики за 2022–2024 роки свідчить про стійке зростання як загальної кількості трудових спорів, так і частки позовів щодо виплати заробітної плати: якщо у 2022 році такі справи становили близько 34% від усіх трудових спорів, то вже у 2024 році – 44%, що є найвищим показником за останні роки. Це свідчить про загострення проблем у сфері оплати праці та необхідність системного вдосконалення правового регулювання та судового захисту у цій сфері [4].

Як зауважує О.В. Ступак, Конституційний Суд України вже розпочав розгляд справи за конституційним поданням Верховного Суду щодо конституційності ч. 1 ст. 233 КЗпП України. У відповідному поданні ставиться питання про те, чи не обмежив законодавець право працівника на звернення до суду, обмеживши строки на таке звернення і термін, протягом якого суд може поновити строк у разі його пропуску з поважних причин [5].

Верховний Суд дійшов висновку, що, внаслідок унесення змін до Кодексу законів про працю України, законодавець обмежив право працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати строком у три місяці, не надавши при цьому працівникові гарантій розгляду судом питання про поновлення строку на звернення до суду, знижив рівень доступу до суду осіб, які є суб'єктами звернення із заявою про стягнення заборгованості із заробітної плати, чим допустив звуження змісту й обсягу існуючих конституційних прав працівників на звернення до суду з позовом про стягнення належної їм заробітної плати без обмеження будь-яким строком та обмежив їхнє право на судовий захист у тому обсязі, як його гарантовано частиною першою статті 55 Конституції України, чим знівельовано можливість ефективної реалізації права особи на судовий захист [10].

Зауважимо, що поділяємо правову позицію Верховного Суду, оскільки нова редакція ч. 1 ст. 233 КЗпП України не лише послаблює захист трудових прав, але й позбавляє працівника реальної можливості захистити своє право на оплату праці, що є однією з базових соціальних гарантій. У цьому контексті висновок Верховного Суду про неконституційність встановлених обмежень є логічним, обґрунтованим та таким, що відповідає стандартам правової держави та принципу верховенства права.

Вважаємо за доцільне також звернути увагу на неузгодженість процесуальних норм у трудових спорах, що розглядаються в адміністративному судочинстві, особливо у випадках, коли позивач є працівником публічної служби. Так, О.В. Ступак проаналізувала постанову Великої палати Верховного Суду від 11 липня 2024 року у справі

№ 990/156/23, в якій зроблено висновок, що при зверненні до адміністративного суду (коли позивач належить до осіб, які перебувають (перебували) на публічній службі) для врахування строків звернення потрібно застосовувати саме приписи ст. 233 КЗпП України, а не ч. 5 ст. 122 КАС України [5].

На наш погляд, встановлення різних строків звернення до суду залежно від виду судочинства (цивільне/адміністративне) або категорії позивача (звичайний працівник / публічний службовець) лише ускладнює правозастосування.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 11 липня 2024 року у справі № 990/156/23 [11] сформульовано правовий висновок, відповідно до якого у трудових спорах за участю публічних службовців, що розглядаються в порядку адміністративного судочинства, для визначення строку звернення до суду підлягають застосуванню приписи статті 233 Кодексу законів про працю України, а не частини п'ятої статті 122 Кодексу адміністративного судочинства України. Попри те, що такий підхід ґрунтується на принципі пріоритетності спеціальної норми, на практиці це призводить до ускладнення процесуального регулювання, порушення єдності правозастосування та звуження доступу до правосуддя.

Касаційний цивільний суд у постанові від 24 січня 2024 року у справі № 755/3443/21 дійшов висновку, що позовна вимога про стягнення грошової компенсації за моральну шкоду, завдану внаслідок порушення трудових прав (зокрема, через невиконання рішення суду про поновлення на роботі), не підпадає під дію частини 1 статті 233 КЗпП України.

Цей аспект, на нашу думку, додає складності у застосуванні статті 233 КЗпП України, оскільки демонструє неоднорідний підхід судової практики до визначення, на які саме трудові вимоги поширюється тримісячний строк звернення, передбачений цією нормою.

Отже, аналіз нормативного регулювання та судової практики засвідчує наявність суттєвих проблем і неузгодженостей у питанні застосування строків звернення до суду у трудових спорах, що негативно впливає на ефективність судового захисту трудових прав працівників. По-перше, після внесення змін до частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України, працівника було позбавлено права звертатися до суду без обмеження строком, навіть у разі поважних причин пропуску. По-друге, правозастосування ускладнюється наявністю різних процесуальних строків залежно від того, в якому судочинстві розглядається трудовий спір. По-третє, неоднорідність судової практики щодо того, які вимоги підпадають під дію ст. 233 КЗпП, є ще одним фактором, що ускладнює застосування цієї норми.

Таким чином, чинне нормативне регулювання строків звернення до суду у трудових спорах є фрагментарним, непрозорим і суперечливим, що у поєднанні з неоднозначною судовою практикою суттєво ускладнює реалізацію права працівника на ефективний судовий захист. Це підкреслює нагальну потребу у законодавчому уточненні та уніфікації строків звернення до суду у справах про порушення трудових прав, а також у формуванні єдиної послідовної судової практики, яка б ґрунтувалася на принципах правової визначеності, справедливості та доступності правосуддя.

Висновки. Воєнний стан суттєво вплинув на регулювання трудових правовідносин та розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства, що призвело до зростання їх кількості та актуалізувало питання ефективного судового захисту трудових прав. Запроваджені зміни до трудового законодавства створили низку проблем: звуження конституційних гарантій працівників, відсутність єдиного підходу до строків у різних видах судочинства та неоднорідну судову практику щодо застосування окремих положень КЗпП України. Сукупність зазначених факторів знижує ефективність судового захисту трудових прав та свідчить про необхідність комплексного перегляду чинного нормативного регулювання, його узгодження з положеннями Конституції України, а також формування єдиної судової практики, що відповідатиме принципам верховенства права, юридичної визначеності та справедливості.

Література

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. 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: 26 квітня 2025).
3. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40-41, 42. Ст. 492.
4. Звіт судів першої інстанції про розгляд справ у порядку цивільного судочинства. URL: (https://court.gov.ua/storage/portal/sud1305/1-%D1%86_00441_4.2024.pdf) (дата звернення: 26 квітня 2025).
5. Суддя ВП ВС прочитала представникам ФПУ лекцію про судову практику в трудових спорах, що виникають під час війни. URL: <https://court.gov.ua/press/news/1802338/> (дата звернення: 25 квітня 2025).
6. Конституція України Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124472298> (дата звернення: 25 квітня 2025).

9. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119225487>. (дата звернення: 26 квітня 2025).

10. КСУ отримав подання стосовно конституційності законодавчих приписів щодо строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів. URL: <https://csu.gov.ua/novyna/ksu-otrymav-podannya-stosovno-konstytuciynosti-zakonodavchyh-prypysiv-shchodostrokiv>. (дата звернення: 26 квітня 2025).

11. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 11 липня 2024 року у справі № 990/156/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120426317> (дата звернення: 26 квітня 2025).

12. 12. Постанова Верховного Суду від 24 січня 2024 року у справі № 755/3443/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116731584> (дата звернення: 26 квітня 2025).