

ознайомлення робітником та його відмови від пропозиції, створює надійне підґрунтя у формуванні правової позиції для захисту незаконно звільнених працівників.

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
3. Конституція України від 28.06.1996. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
4. Бусол О. Формально правомірні рішення роботодавця: Верховний Суд у справах викривачів. URL : <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/formalno-pravomirni-rishennya-robotodavcya-verhovniy-sud-u-spravah-vikrivachiv.html>.
5. Постанова Верховного Суду у справі № 519/160/16-ц від 16.01.2018. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71749729>
6. Постанова Верховного Суду у справі № 696/985/15-ц від 06.02.2018. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72199648>.
7. Постанова Верховного Суду від 12.06.2019 у справі № 297/868/18. URL : <https://iplex360.com.ua/sud/doc?regnum=82526319&d=10>.
8. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року від 22.06.1982. Ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3933-XII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text.
9. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 21.02.2024 у справі №638/14165/21. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117206186>.

УДК 349.2:347.9

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/178-179

Марина ЛОГІНОВА
викладач кафедри
цивільного права та процесу

Анастасія КОЗЛОВСЬКА
курсант ННІ права та підготовки
фахівців для підрозділів
Національної поліції
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СТРОКИ РОЗГЛЯДУ І ДОСТУП ДО СУДУ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВОГО СПОРУ: ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Тема звільнення працівників з роботи та їх поновлення на роботі в Україні є актуальною, оскільки вона стосується прав та інтересів як роботодавців, так і працівників. Законодавство України передбачає різні підстави та причини для припинення трудових відносин, а також гарантує право працівника на поновлення на роботі, якщо його звільнення було незаконним. Однак на практиці виникають різні ситуації, коли роботодавець порушує процедуру звільнення, не дотримується строків попередження, не виплачує компенсацій тощо. Також можуть бути випадки, коли працівник не згоден з підставою або формулюванням причини звільнення, не отримує свою трудову книжку, не має доказів своєї роботи без укладення трудового договору тощо. У таких випадках працівник має право звернутися до суду для захисту своїх прав та відновлення на роботі. Судова практика у цих справах є різноманітною та динамічною, оскільки суди враховують конкретні обставини кожного випадку, а також зміни в законодавстві та суспільстві. Враховуючи те, що незворотність європейського курсу України прямо закріплена у Конституції нашої держави, національна судова система все частіше посилається у своїх рішеннях на рішення Європейського суду з прав людини [1]. Враховуючи вищеперераховане, вважаємо за доцільне проаналізувати практику Європейського суду з прав людини в аспекті строків судового розгляду трудових спорів в Україні.

Відповідно до статті 233 Кодексу законів про працю України працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в місячний строк з дня

вручення копії наказу про звільнення [2]. Якщо працівник з поважних причин пропустив строки, які установлені статтею 233 Кодексу законів про працю України, суд може поновити ці строки.

Європейський суд з прав людини у своєму рішенні «Мушта проти України» від 18 листопада 2010 р. звернув увагу на те, що право на суд, одним з аспектів якого є право на доступ до суду, передбачене статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, не є абсолютним, воно за своїм змістом може підлягати обмеженням, особливо щодо умов прийнятності скарги на рішення. Однак такі обмеження не можуть обмежувати реалізацію цього права у такий спосіб або до такої міри, щоб саму суть права було порушено [3]. Це означає, що право на суд передбачає право на доступ, яке означає, що особа має право звертатися до суду з будь-яким питанням і що держава не має створювати жодних юридичних або практичних перепон для реалізації цього права. На нашу думку, право на доступ до суду не може бути обмежене через прострочення заяви, якщо це не обґрунтовано і надто формально, це правило не діє само собою і не є незмінним; при оцінці його дотримання треба враховувати конкретні факти.

Відповідно до статті 235 Кодексу законів про працю України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік [2]. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається понад один рік, не з вини працівника, судовий орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Отже, практика Європейського суду з прав людини свідчить, що право на суд не є безмежним і може бути обмежене за певних умов. Однак такі обмеження повинні бути обґрунтовані, необхідні і пропорційні і не повинні позбавляти особу ефективного доступу до суду. Вважаємо, що це є розумним і справедливим підходом, який забезпечує баланс між інтересами особи і держави, а також між правом на суд і іншими цінностями, такими як правова впевненість, судова економія і швидкість судочинства. Проаналізувавши національне законодавство, стає зрозумілим, що за певних умов при поновленні строків звернення до суду, а також певній затримці щодо розгляду заяви працівника судом вже фактично звільнений працівник може отримати заробітну плату за той період часу, коли він вже не виконував своїх трудових обов'язків, що, з одного боку, хоча і захищає право працівника на оскарження необґрунтованого звільнення, проте з іншого – у певних випадках може використовуватися учасниками трудового спору як спосіб зловживання своїм правом.

1. Конституція України від 28.06.1996. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

3. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Мушта проти України» від 18 листопада 2010 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_660#Text.

УДК 347.9

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/179-182

Олександр ЯКОВЛЕВ

заступник начальника відділу судового захисту інтересів Банку Юридичного департаменту, аспірант ПЗВО «Київський міжнародний університет»

СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО ЯВИЩА ЗЛОВЖИВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИМИ ПРАВАМИ УЧАСНИКАМИ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА

Розвиток демократичного суспільства нерозривно пов'язаний із вдосконаленням правового регулювання суспільних відносин та, як наслідок, судочинства, яке, в свою чергу, «стоїть на варті» захисту цього суспільства тощо. Оновлення процесуального законодавства передусім має на меті його гармонізацію із міжнародними стандартами справедливого