

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ СФЕР СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

УДК: 349.2 (477)
DOI 10.31733/2078-3566-2021-1-104-109



Лілія ЗОЛОТУХІНА®
доктор юридичних наук, доцент
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

ПРОБЛЕМИ СТРОКУ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ У СПРАВАХ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ

Розглянуто проблеми строку звернення до суду у справах про звільнення, які стосуються тривалості строку, початку його обчислення, диференційованого правового регулювання. Встановлено, що одномісячний строк не відповідає суті, спрямованості й цінностям трудового права. Пропонується встановити уніфікований строк звернення до суду у трудових спорах в один рік (при збереженні безстроковості звернення з вимогами про виплату заробітної плати). Пропонується передбачити уніфіковане обчислення строку звернення до суду у справах про звільнення з дня вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки. Встановлена диференціація правових наслідків пропуску строку звернення до суду у справах про звільнення в цивільному та адміністративному судочинстві. Пропонується уніфікація в цьому питанні, заснована на підході, який нині втілений в адміністративному судочинстві.

Ключові слова: звільнення, захист трудових прав та інтересів працівників, строк звернення до суду, позов, цивільне судочинство, адміністративне судочинство.

Постановка проблеми. Чинним законодавством встановлено місячний строк звернення до суду у справах про звільнення. Такий строк притаманний як загальному, так і диференційованому правовому регулюванню трудових відносин. Так, відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України [1], «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». Відповідно до ч. 5 ст. 122 КАС України [2], «для звернення до суду у справах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби встановлюється місячний строк».

Аналіз цього строку дозволяє виокремити декілька проблемних питань, які стосуються: 1) тривалості строку; 2) початку його обчислення; 3) диференційованого правового регулювання.

Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми. Питанням строку звернення до суду у справах, що виникають із трудових правовідносин, приділялася увага в основному у монографічних дослідженнях, об'єктом яких було вирішення трудових спорів в цілому або окремих їх груп, зокрема таких вчених: В. Б. Бойко, А. А. Грובה, О. І. Кисельова, В. В. Лазор, О. А. Любчик, В. О. Непочатих, В. В. Мельник, Н. В. Уварова, З. І. Шевчук, О. А. Шурін та ін. При цьому широта предмету цих робіт не завжди дозволяла

© Золотухіна Л. О., 2021
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4453-3576>
la.zolotukhina@gmail.com

приділити належну увагу такому порівняно вузькому питанню, як строки звернення до суду. Подекуди автори обмежувалися простою констатацією існування таких строків, змісту їх правового регулювання та тлумаченням окремих їх аспектів.

Метою цієї статті є спроба аналізу та вирішення проблемних питань строку звернення до суду у справах про звільнення в частині тривалості строку, початку його обчислення, диференційованого правового регулювання.

Виклад основного матеріалу

I. Строки звернення до суду у справах, що виникають із трудових відносин, справедливо називаються дослідниками «скороченими» [7, с. 101]. При цьому, як правило, така скороченість пояснюється міркуваннями «якнайшвидшого вирішення трудового спору та забезпечення трудових прав працівників» [7, с. 101–102]. Однак не можна погодитися із тим, що така скороченість строку дійсно відповідає інтересам працівника. В. В. Лазор [6, с. 81] свого часу зазначив, що такі строки «сприяють короткостроковості існування індивідуального трудового спору або конфлікту, але при цьому дещо обмежують право працівників на захист». Щодо цього зазначимо, що міркування швидкого вирішення спору не можуть переважати над міркуваннями ефективності, справедливості та розумності судового захисту.

У наукових джерелах висловлювалися доводи проти настільки короткого строку звернення до суду. Так, О. А. Шурина вказує на те, що оскільки «для інших категорій трудових спорів КЗпП України встановлено тримісячний строк на звернення до суду», «законодавцем необґрунтовано встановлено різні строки звернення до суду за вирішенням трудового спору» [12, с. 39]. З цим слід погодитися, адже очевидні причини, які зумовлюють настільки короткий строк звернення до суду, навіть порівняно із тримісячним строком для інших трудових спорів, відсутні. Н. В. Уварова акцентує увагу на необхідності уніфікації строків звернення до суду у трудових спорах [10, с. 23].

Також О. А. Шурина зазначає, що «судова практика у справах, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору, свідчить, що позивачам недостатньо місячного строку для звернення до суду, оскільки даний строк ними часто порушується і як наслідок виникає питання про необхідність поновлення цього строку в судовому порядку, що створює труднощі як для самих позивачів, так і потребує часу суду для вирішення цього питання» [12, с. 39]. З цим також слід погодитися. Розумні та справедливі строки позовної давності та / або строки звернення до суду напряду впливають із права на справедливий суд, визнаного ст. 55 Конституції України [5], ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [4]. Частина 3 ст. 8 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [3] містить пряму вимогу про розумність строків звернення до суду у справах про звільнення: «можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного терміну після припинення трудових відносин». У зв'язку із цим зазначимо, що встановлення тривалого строку звернення до суду у справах про звільнення таким чином виявляється не лише питанням досконалості національного законодавства, а й забезпечення його відповідності нормам міжнародного права.

Відверта недостатність місячного строку для звернення до суду у справах про звільнення може бути проілюстрована наступним. Розумний строк звернення до суду має враховувати час для здійснення особою необхідних або розумно доцільних заходів щодо підготовки до пред'явлення позову. Зокрема, до таких заходів підготовки слід віднести передусім укладення договору із обраним суб'єктом надання правової допомоги та підготовку до виконання майбутнім позивачем своїх процесуальних обов'язків щодо доказування. Як правило, при підготовці до звернення до суду позивачі стикаються із необхідністю отримання доказів для майбутнього подання до суду. Особа заінтересована навіть у відмові на відповідні звернення про надання документів та відомостей, оскільки такі відмови в майбутньому будуть покладені в обґрунтування заяв про забезпечення доказів або про витребування доказів судом. Основними процедурними формами отримання доказів особою є: 1) адвокатський запит; 2) запит про доступ до публічної інформації; 3) запит про доступ до персональних даних. Найоперативнішими є перші дві форми. Однак навіть вони можуть тривати більше місяця без порушення закону. Так, наприклад, відповідно до ст. 24 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» [8], відповідь на адвокатський запит має бути надана протягом 5 робочих днів з дня отримання запиту; цей строк може бути продовжений до 20 робочих днів. Ці в сумі 25 робочих днів триватимуть більше календарного місяця, в якому нормальна кількість робочих днів становить 20–22 дні. Фактично розгляд отримання інформації за запитом може тривати ще довше, враховуючи витрати часу на власне підготовку запиту, доставляння запитів та відповідей поштою. Крім того, додатковий час може бути витрачено на

врегулювання питань відшкодування фактичних витрат на копіювання та друк. Цей приклад ілюструє, наскільки далекий місячний строк звернення до суду у справах про звільнення від вимог справедливості, добросовісності, розумності.

Також вважаємо за необхідне навести додаткові аргументи проти настільки короткого строку звернення до суду у справах про звільнення. Порівняймо їх із встановленою цивільним правом тривалістю строку позовної давності, яка, за загальним правилом, складає 3 роки, а типовим строком скороченої позовної давності є 1 рік.

Трудове право своїм виникненням з цивілістичного субстрату і подальшим розвитком та існуванням завдячує передусім своїй особливій соціальній ролі, орієнтації на переважний захист прав та інтересів працівника як завідомо слабшої сторони трудових відносин шляхом встановлення такого правового режиму трудових відносин, який був би сприятливіший за цивільно-правовий режим відносин, пов'язаних із використанням праці. У зв'язку із цим велика відмінність між позовною давністю за цивільним правом та строком звернення до суду у справах про звільнення є недоречною та такою, що суперечить самій суті та спрямованості трудового права, його ключовим цінностям.

Враховуючи викладене, вважаємо за доцільне встановити уніфікований строк звернення до суду у трудових спорах в один рік. При цьому безстроковість звернення до суду з вимогами про виплату належної працівникові заробітної плати (ч. 1 ст. 225 КЗпП України) має бути збережена. Однорічний строк, на нашу думку, встановить необхідний та розумний баланс між правом на захист та міркуванням правової визначеності у трудових відносинах. Такий строк усуне явний дисбаланс у порівнянні із цивільно-правовими строками давності та нерівність сторін трудових правовідносин (коли, наприклад, для працівника встановлено місячний строк звернення до суду, а для роботодавця у справах про матеріальну відповідальність працівника – однорічний строк; при цьому роботодавець не обмежений строком у застосуванні звільнення за наявності відповідної підстави (крім дисциплінарних звільнень)). Часто пропонований у науковій літературі тримісячний строк [6, с. 14; 12, с. 39] видається недостатньо тривалим з огляду на все викладене вище.

II. Отже, початок обчислення місячного строку, передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП України, визначений альтернативно: «з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки». Як доктрина, так і юридична практика тлумачать це таким чином, що відлік строку починається із однієї з альтернативних подій, яка відбулася раніше.

В науковій літературі висловлюється пропозиція щодо того, що строк має обчислюватися відтоді, коли працівникові видано як копію наказу про звільнення, так і трудову книжку. Наприклад, О. А. Шурина обґрунтовує це тим, що «відповідно до ст. 47 КЗпП України при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, останній зобов'язаний видати працівнику копію наказу про звільнення та належним чином оформлену трудову книжку. Отже, видання лише копії наказу про звільнення або лише трудової книжки працівнику не вважається належним проведенням звільнення, оскільки порушує вимоги ст. 47 КЗпП України» [12, с. 41].

Слід погодитися із такими пропозиціями. При цьому ми додатково наголошуємо на тому, що для ефективного звернення до суду позивачеві необхідні як наказ про звільнення, так і трудова книжка. І передусім значення має наказ про звільнення, оскільки в цьому акті правозастосування міститься обґрунтування оскаржуваного звільнення – вказівка на нормативну підставу звільнення, обґрунтування фактичної підстави звільнення (тобто конкретного юридичного факту, передбаченого гіпотезою застосовуваної норми про підставу звільнення) із посиланням на форми фіксації та закріплення таких фактичних підстав. Трудова книжка має менше значення для підготовки позивача до майбутнього судового процесу, оскільки відображає лише нормативну підставу звільнення та посилання на наказ про звільнення. Втім, зіставлення запису про звільнення у трудовій книжці із формулюваннями у наказі про звільнення також може свідчити про порушення порядку звільнення, що може використовуватися для обґрунтування позовних вимог. Крім того, трудова книжка часто є єдиним доступним позивачу засобом доказування інших обставин, які можуть мати значення для справи, наприклад, про виникнення та розвиток трудових правовідносин до звільнення. Тому вважаємо за доцільне у ч. 1 ст. 233 КЗпП України передбачити обчислення строку звернення до суду у справах про звільнення з дня вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки.

III. Необхідно вказати на диференціацію початку перебігу строку звернення до суду у справах про звільнення звичайних працівників та працівників, які проходили публічну службу. Місячний строк, встановлений ч. 5 ст. 122 КАС України, з огляду на її системне тлумачення із ч. 2 ст. 122 КАС України, обчислюється з дня, коли особа дізналася або повин-

на була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів (в даному випадку – про звільнення). Звичайно, як правило, особа дізнається про звільнення саме з копії наказу про звільнення або з трудової книжки. Однак більш узагальнене формулювання ч. 2 ст. 122 КАС України дає можливість відповідачу у справі окреслити правову позицію, відповідно до якої працівник нібито дізнався (або мав дізнатися) про звільнення до вручення копії наказу про звільнення або трудової книжки; крім того, відповідачем може ставитися питання про нібито вину працівника у невчасному отриманні копії наказу про звільнення або трудової книжки. Зазначене, на нашу думку, створює необґрунтовану розумними потребами диференціацію правового регулювання погіршення правового становища працівників, справи про звільнення яких підлягають розгляду за КАС України. Відповідно, пропонується доповнити ст. 122 КАС України частиною 6 наступного змісту: «6. Для звернення до суду у справах щодо звільнення з публічної служби встановлюється однорічний строк, який обчислюється з дня, коли особа отримала копію наказу про звільнення та трудову книжку».

Однак найбільший ступінь диференціації спостерігається на рівні правових наслідків пропуску строку звернення до суду у справах про звільнення (та в інших трудових справах так само).

ЦПК України [11] не передбачає процесуальної форми реагування суду на пропуск строку звернення до суду, інакшої ніж рішення суду по суті справи. Адже пропуск такого строку, відповідно до ЦПК України, не перешкоджає відкриттю провадження справи, не може бути підставою залишення позовної заяви без руху або її повернення, закриття провадження у справі. Тому наслідки пропуску цього строку суд застосовує вже в рішенні по суті справи, попередньо з'ясувавши всі обставини справи. Відповідно до п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року № 9 [9], «встановлені статтями 228, 223 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. [...]

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. [...]

Оскільки при пропуску місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, суд з'ясовує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи, права і обов'язки сторін. [...]

Отже, передбачено два можливі наслідки пропуску строку звернення до суду в порядку ЦПК України у справах про звільнення: 1) поновлення попушеного строку; 2) відмова у задоволенні позову. Обидва наслідки застосовуються судом при вирішенні справи по суті та втілюються у рішенні суду по суті справи.

У свою чергу, в адміністративному судочинстві передбачено процесуальні форми більш раннього, аніж на стадії ухвалення рішення суду, реагування суду на пропуск строку звернення до суду. Відповідно до ст. 123 КАС України передбачено такі наслідки: 1) поновлення пропущеного строку (на підставі заяви позивача про таке поновлення); 2) залишення позову без руху (якщо відповідної заяви не подано або вказані у заяві підстави визнані судом неповажними); 3) повернення позовної заяви (якщо після залишення позову без руху відповідної заяви не подано або вказані у заяві підстави визнані судом неповажними); 4) залишення позову без розгляду (якщо пропуск строку виявлено судом після відкриття провадження і позивач не заявить про поновлення пропущеного строку або якщо підстави, вказані ним у заяві, будуть визнані судом неповажними; а також якщо після відкриття провадження суд дійде висновку, що викладений в ухвалі про відкриття провадження висновок суду про визнання поважними причин пропуску строку був передчасним, і суд не знайде інших підстав для визнання причин пропуску строку поважними).

Така несиметричність процесуальних режимів реалізації одних і тих самих за своєю правовою природою трудових прав та інтересів видається невинуватою, оскільки вона не зумовлена об'єктивними передумовами диференціації правового регулювання трудових відносин. Відтак видається за доцільне уніфікувати процесуальні наслідки пропуску строків звернення до суду у справах, які виникають і з трудових відносин, в цивільному та господарському судочинстві.

Процесуальні форми реагування суду на пропуск строку звернення, втілені у цивільному та адміністративному судочинстві, мають кожна свої переваги та недоліки. Модель цивільного судочинства більше сприяє справедливому, об'єктивному, обґрунтованому вирішенню справи. Адже найповнішому розумінню судом поважності чи неповажності причин пропуску строку тут сприяє попереднє з'ясування судом всіх обставин справи. За це дово-

диться певною мірою поступатися принципом процесуальної економії. Модель адміністративного судочинства навпаки більше тяжіє в даному випадку до процесуальної економії.

На нашу думку, при уніфікації варто надати перевагу моделі, втіленій в КАС України, з наступних причин: 1) строк звернення до суду є типовим правовим явищем саме для адміністративного судочинства, а не для цивільного; для останнього типовим є позовна давність; тому з юридико-технічної точки зору видається доцільнішим передбачити у ЦПК України спеціальну норму, розраховану на нетипові для цивільного процесу явища, аніж примножувати у КАС України спеціальні норми, розраховані на типові для адміністративного процесу явища; 2) механізми апеляційного та касаційного оскарження компенсують можливі помилки при застосуванні наслідків пропуску строку у вигляді повернення позовної заяви, залишення позову без розгляду.

Тому пропонуємо до ЦПК України включити норми, аналогічні нормам ст. 123 КАС України, спеціально уточнивши, що вони не застосовуються до випадків пропуску строків позовної давності.

Висновки. Таким чином, правове регулювання строків звернення до суду у справах про звільнення є недосконалим в частині тривалості строку, початку його обчислення, диференційованого правового регулювання. У зв'язку із цим пропонується: 1) встановити уніфікований строк звернення до суду у трудових спорах в один рік при збереженні безстроковості звернення до суду з вимогами про виплату належної працівникові заробітної плати; 2) передбачити у КЗпП України та КАС України обчислення строку звернення до суду у справах про звільнення з дня вручення копії наказу про звільнення та видачі трудової книжки; 3) включити до ЦПК України норми, аналогічні нормам ст. 123 КАС України, спеціально уточнивши, що вони не застосовуються до випадків пропуску строків позовної давності.

Список використаних джерел

1. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
6. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2005. 449 с.
7. Непочатих В. О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / НДІ приват. права і підприємництва ім. Ф. Г. Бурчака НАПрН України. Київ, 2016. 220 с.
8. Про адвокатуру та адвокатську діяльність : Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 року № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
10. Уварова Н. В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 372 с.
11. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
12. Шурина О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 215 с.

Надійшла до редакції 11.03.2021

References

1. Kodeks administratyvnoho sudochynstva Ukrainy [The Code of Administrative Proceedings of Ukraine] vid 06.07.2005 № 2747-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>. [in Ukr.]
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Labor Code of Ukraine] vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukr.]
3. Konventsina MOP № 158 pro pryypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia 1982 roku [ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>

show/993_005. [in Ukr.]

4. Konventsina pro zakhyst prav ludyiny i osnovopolozhnykh svobod [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms] vid 04.11.1950 roku. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004. [in Ukr.]

5. Konstytutsina Ukrainy [The Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 №254k/96-VR. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. [in Ukr.]

6. Lazor, V. V. (2005) Problemy pravovoho rehulivannia trudovykh sporiv i konfliktiv za umov formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini [Problems of legal regulation of labor disputes and conflicts in the conditions of formation of market relations in Ukraine]: dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.05 / Skhidnoukr. nats. un-t im. Volodymyra Dalya. Luhansk, 449 s. [in Ukr.]

7. Nepochatykh, V. O. (2016) Rozghliad trudovykh sporiv u poriadku tsyvilnoho sudochynstva sudamy pershoi instantsii [Consideration of labor disputes in civil proceedings by the courts of first instance] : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.03 / NDI pryvat. prava i pidpryyemnytstva im. F. H. Burchaka NAPrN Ukrainy. Kyiv, 220 s. [in Ukr.]

8. Pro advokaturu ta advokatsku diialnist [On the Bar and Legal Practice] : Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5076-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>. [in Ukr.]

9. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv [On the practice of consideration of labor disputes by courts] : Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 roku № 9. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. [in Ukr.]

10. Uvarova, N. V. (2018) Problemy teorii ta praktyky vyrishennia trudovykh sporiv [Problems of theory and practice of labor dispute resolution] : dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.05 / Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav. Kharkiv, 372 s. [in Ukr.]

11. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy [The Civil Procedural Code of Ukraine] vid 18.03.2004 № 1618-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>. [in Ukr.]

12. Shuryin, O. A. (2016) Protseualni osoblyvosti rozghliadu sprav, yaki vynykaiut u zviazku iz rozirvanniam trudovoho dohovoru z initsiatyvy robotodavtsia [Procedural features of consideration of cases that arise from termination of employment contract at the initiative of the employer] : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.03 / Kyiv. nats. un-t im. Tarasa Shevchenka. Kyiv, 215 s. [in Ukr.]

SUMMARY

Liliia O. Zolotukhina. Issues of judicial recourse term in cases of dismissal. Issues of judicial recourse term and its differentiation in cases of dismissal are examined. The respective issues concern the term duration; the term calculation; the term differentiated legal regulation. It is revealed that the current one-month term does not meet the interests of employees, contradicts the requirements of substantiation, reasonableness and fairness. Such term also contradicts the human right to a fair trial and does not correspond to the essence, focus and values of labor law. It is proposed to establish a unified one-year judicial recourse term in labor cases (while maintaining the indefinite term for filing claims for payment of wages). It is substantiated that in order to effectively appeal to court, the plaintiff needs both a dismissal order and an employment history book. It is proposed to provide calculation of the term of appeal to the court in cases of dismissal from the date of delivery of both a copy of a dismissal order and an employment history book. The differentiation of judicial recourse term in cases of dismissal from public service was also revealed. The Code of Administrative Proceedings of Ukraine refers to the day when the person learned or should have learned about the violation of his or her rights, freedoms or interests. Such differentiation is unreasonable and worsens the legal status of employees whose dismissal cases are subject to consideration in the order of administrative proceedings. The Code of Administrative Proceedings of Ukraine is proposed to be amended by a provision that calculates the respective term from the day when the person received both a copy dismissal order and an employment history book. It is revealed that civil and administrative proceedings assume different legal consequences of missing the judicial recourse term in cases of dismissal. The asymmetrical procedural regimes for implementation of similar labor rights and interests seem unjustified, since it is not due to the objective prerequisites for labor relations legal regulation differentiation. Unification is proposed in this matter. It should be based on the approach that is now embodied in administrative proceedings.

Keywords: *dismissal, employees' labor rights and interests assertion, judicial recourse term, claim, civil proceedings, administrative proceedings.*