



ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

Р І Ш Е Н Н Я

КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ

у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України
(справа щодо строків звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат)

Київ
11 грудня 2025 року
№ 1-р/2025

Справа № 1-7/2024(337/24)

Велика палата Конституційного Суду України у складі суддів:

Петришина Олександра Віталійовича – головуючого,
Барабаша Юрія Григоровича,
Водяннікова Олександра Юрійовича,
Городовенка Віктора Валентиновича,
Грищук Оксани Вікторівни,
Кичуна Віктора Івановича,
Лемака Василя Васильовича,
Олійник Алли Сергіївни,
Первомайського Олега Олексійовича,
Різника Сергія Васильовича,
Совгирі Ольги Володимирівни,
Філюка Петра Тодосьовича,
Юровської Галини Валентинівни – доповідача,

розглянула на пленарному засіданні справу за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України.

Заслухавши суддю-доповідача Юровську Г.В. та дослідивши матеріали справи, зокрема позиції, що їх висловили: Голова Верховної Ради України Стефанчук Р.О., Прем'єр-міністр України Шмигаль Д.А., науковці: Державного

вищого навчального закладу „Ужгородський національний університет“ – доктор юридичних наук, професор Рогач О.Я.; Національного університету „Одеська юридична академія“ – доктор юридичних наук, професор Чанишева Г.І.; Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого – кандидат юридичних наук, професор Слінько Т.М., доктор юридичних наук, професор Середа О.Г.; Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича – доктор юридичних наук, професор Щербанюк О.В.,

Конституційний Суд України

у с т а н о в и в:

1. Суб'єкт права на конституційне подання – Верховний Суд – звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням перевірити на відповідність частині третій статті 22, частині сьомій статті 43, частині першій статті 55 Конституції України (конституційність) частину першу статті 233 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс).

Згідно з частиною першою статті 233 Кодексу „працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті“.

Автор клопотання стверджує, що законодавець, „обмеживши 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, знизив 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“.

Обґрунтовуючи твердження про неконституційність оспорюваних приписів Кодексу, суб'єкт права на конституційне подання посилається, зокрема, на приписи Конституції України, юридичні позиції Конституційного Суду України, приписи Кодексу, законів України.

1.1. Голова Верховної Ради України висловив свою позицію стосовно питань, порушених у конституційному поданні, указавши, що:

– „існування інституту позовної давності має на меті передусім забезпечення сталості правовідносин, правової визначеності та остаточності, запобігання зловживанню правом шляхом застосування юрисдикційних механізмів примусового характеру та поєднання норм матеріального і процесуального права у міжгалузевому аспекті“;

– „відсутність темпоральних меж позовної давності у вирішенні трудових спорів про стягнення належної робітнику заробітної плати призвела до вкрай негативної судової практики, втрати належної впорядкованості суспільних правовідносин у цій сфері, системних порушень прав відповідачів. Таке законодавче регулювання порушувало принцип правової визначеності та остаточності, оскільки уможливило ухвалення судами рішень на підставі доказів, які могли стати неповними внаслідок спливу часу“;

– «з метою забезпечення принципу верховенства права, зокрема одного з його елементів – принципу правової визначеності, Верховна Рада України прийняла Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин“ від 1 липня 2022 року № 2352-ІХ <...> яким до статті 233 КЗпП України внесено зміни, що фактично відновлювали дію строку позовної давності щодо звернення до суду за вирішенням трудових спорів про стягнення належної робітнику заробітної плати, що існував до 2001 року».

1.2. Прем'єр-міністр України зазначив, що „національні системи права держав-членів часто передбачають короткі строки (іноді менше трьох місяців) для підвищення оперативності вирішення трудових спорів. Встановлений статтею 233 Кодексу строк звернення до суду відповідає цій практиці та забезпечує можливість гнучкого поновлення строків для гарантії доступу до правосуддя відповідно до статті 234 Кодексу. Слід зазначити, що тримісячний строк, передбачений частиною першою статті 233 Кодексу не позбавляє працівника права на звернення до суду, а лише встановлює межі реалізації цього права і як наслідок підвищує оперативність розгляду трудових спорів, зокрема щодо невиплати заробітної плати. Працівник, маючи обмежений строк у три місяці, мотивований швидше звертатися до суду після виявлення порушення, що зменшує затягування у вирішенні трудових спорів. Подання позову у визначений строк дає можливість суду розглядати справи за актуальними доказами, що є важливим для встановлення факту порушення, особливо в питаннях нарахування чи виплати заробітної плати. Обмеження строку зменшує імовірність того, що працівники будуть свідомо відкладати подання позову, що може ускладнити розгляд справи через втрату доказів чи погіршення ситуації на підприємстві, і навпаки пришвидшує вирішення конфлікту між сторонами. Визначення строку звернення до суду гарантує працівнику якнайшвидший захист права, наприклад, на заробітну плату, яка є основним джерелом існування, дає змогу роботодавцю швидше вирішувати правові спори без тривалої юридичної невизначеності“.

2. Досліджуючи питання, порушені в конституційному поданні, Конституційний Суд України виходить із приписів Конституції України, згідно з якими: Україна є соціальна, правова держава (стаття 1); права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (частина друга статті 3); усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах; права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (стаття 21).

Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності; кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (частини перша, друга, четверта, сьома статті 43 Основного Закону України). Права і свободи людини і громадянина захищаються судом (частина перша статті 55 Конституції України).

Застосовними в цій справі є приписи частини сьомої статті 43, частини першої статті 55 Конституції України.

3. Конституційний Суд України враховує, що частина друга статті 233 Кодексу в редакції до внесення змін Законом України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин“ від 1 липня 2022 року № 2352–ІХ (далі – Закон № 2352) не обмежувала строку звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати у разі порушення законодавства про оплату праці.

Установлення часового обмеження для реалізації визначеного законом права особи є питанням розсуду законодавця; за умови, що таке обмеження не порушує сутності права, установлене з легітимною метою та його досягають домірними засобами, воно є справедливим та об’єктивно виправданим.

Принцип ефективності конституційного контролю вимагає, щоб права, гарантовані Конституцією України, мали не декларативний, а дієвий характер. Конституційний Суд України зазначає, що будь-яка система строків звернення до суду має забезпечувати баланс інтересів держави й учасників процесуальних правовідносин. Існування такої системи потрібне, проте вона завжди міститиме елемент потенційної несправедливості – або для позивача, який може не мати достатньо часу для звернення до суду, або для відповідача, який буде змушений захищатися від вимог після тривалого періоду бездіяльності іншої

сторони. Завдання законодавця полягає в мінімізації цієї несправедливості та якнайповнішому узгодженні інтересів працівника й роботодавця.

Аналізуючи мету внесення Законом № 2352 змін до статті 233 Кодексу, Конституційний Суд України враховує, що проект Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин (реєстр. № 7251) (далі – Законопроект), ухвалений як Закон № 2352, не передбачав жодних змін до оспорюваних приписів Кодексу. Відповідно, Пояснювальна записка до Законопроекту не містила обґрунтування скорочення строків звернення працівника до суду у трудових спорах щодо оплати праці, у ній зазначено лише, що «прийняття Верховною Радою України Закону України „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану“ № 2136-IX <...> дозволило частково вирішити найбільш нагальні питання щодо подолання гострих воєнних викликів, які постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення трудових прав працівників»; „разом з тим на сьогодні залишаються невирішеними ряд проблем, а також зберігаються старі законодавчі прогалини, пов’язані з неефективною організацією трудових відносин як під час воєнного стану, так і за мирних умов“. Під час підготовки Законопроекту до другого читання (1 липня 2022 року) змінено його назву на таку: „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин“, а також запропоновано назву та частини першу, другу статті 233 Кодексу викласти в новій редакції.

Голова Верховної Ради України в наданих Конституційному Суду України письмових поясненнях зазначив, що „усталений законодавчий підхід, у тому числі щодо встановленого в КЗпП України загального строку звернення для вирішення трудових спорів – три місяці, який починає відраховуватися з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, виправданий тим, що трудові спори підлягають оперативному вирішенню з метою якнайшвидшого відновлення порушених прав працівника або ж з метою недопущення зловживання працівником своїми правами“.

Конституційний Суд України зазначає, що критерієм відповідності строку звернення працівника до суду вимогам Конституції України є його розумність; розумним визнають строк, який є достатнім для подання позову за звичайних життєвих обставин, не створює надмірних труднощів для працівника й застосовується передбачувано та однаково. Водночас оцінка розумності такого строку не може ґрунтуватися на гіпотетичних випадках незнання закону; вирішальним є те, чи забезпечує строк реальну можливість реалізувати право у звичайних умовах.

Водночас Конституційний Суд України звертає увагу, що введення воєнного стану в Україні об'єктивно створює умови, які не можна вважати звичайними. Законодавець, установлюючи строки звернення працівника до суду, має враховувати надзвичайний характер правового режиму воєнного стану та пов'язані з ним об'єктивні перешкоди в доступі до правосуддя.

4. Право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (частина четверта статті 43 Конституції України), є гарантією мінімального рівня оплати праці, тоді як право на своєчасне одержання винагороди за працю (частина сьома статті 43 Основного Закону України) – гарантією реалізації цього права (виплата всіх належних сум у визначені строки); разом ці гарантії формують єдиний конституційний стандарт захисту, що охоплює і рівень, і своєчасність одержання винагороди за працю.

Суб'єкт права на конституційне подання звертає увагу на те, що згідно з частиною першою статті 233 Кодексу строк звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати обмежений трьома місяцями з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а стаття 234 Кодексу передбачає, що в разі пропуску з поважних причин, зокрема, цього строку суд може поновити його лише якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові під час звільнення, минуло не більше одного року. Приписи

статті 234 Кодексу є *lex specialis* щодо інших приписів законодавства України, які унормовують можливість поновлення пропущеного строку.

Відлік строку за оспорюваними приписами Кодексу починається з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Це може бути день закінчення установленого строку виплати винагороди за працю або день, коли працівникові стало відомо, що йому не нараховані певні виплати. Отже, початок перебігу строку звернення працівника до суду залежить від суб'єктивної поінформованості працівника, але водночас передбачено й об'єктивний критерій („повинен був дізнатися“).

Відповідно до статті 234 Кодексу в разі пропуску з поважних причин тримісячного строку звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат суд може поновити цей строк лише тоді, коли з часу настання таких юридичних фактів, як отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення працівника або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові під час звільнення, минуло не більше одного року.

Із наведеного випливає, що коли трудові відносини тривають, настання таких юридичних фактів для працівника неможливе. Водночас формальна вимога щодо тримісячного строку звернення до суду залишається чинною: працівник, перебуваючи у трудових відносинах, у разі систематичної невиплати винагороди за працю чи періодичних затримок її виплати має подавати позови кожних три місяці, щоб не втратити право на судовий захист. Ця законодавча конструкція створює парадоксальну ситуацію: працівник, який продовжує працювати, перебуває у менш захищеному становищі, ніж той, хто вже звільнений, адже звільнений працівник принаймні отримує можливість поновити строк звернення до суду.

Отже, пов'язування строку звернення працівника до суду лише з актами, якими оформлюють припинення трудових відносин, свідчить про те, що законодавець виходив із логіки „остаточного розрахунку після звільнення“, але не врахував специфіки правовідносин, що тривають.

5. Згідно з частиною сьомою статті 43 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю захищене законом. Роботодавець зобов'язаний регулярно й своєчасно виплачувати заробітну плату та інші належні працівникові виплати протягом усього періоду дії трудових відносин. Конституційна гарантія своєчасного одержання винагороди за працю охоплює весь період дії трудових відносин. До моменту припинення трудових відносин зобов'язання роботодавця щодо виплати заробітної плати є таким, що триває.

Конституційний Суд України враховує свою юридичну позицію, викладену в Рішенні від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012, згідно з якою „невиплата звільненому працівникові всіх сум, що належать йому від власника або уповноваженого ним органу, є триваючим правопорушенням, а отже, працівник може визначити остаточний обсяг своїх вимог лише на момент припинення такого правопорушення, яким є день фактичного розрахунку“ (абзац другий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини). Конституційний Суд України вважає цю юридичну позицію застосовною *mutatis mutandis* у цьому конституційному провадженні.

Отже, порушення зобов'язання щодо виплати винагороди за працю є триваючим: кожен день невиплати або затримки виплати заробітної плати та інших належних працівникові виплат означає не завершене правопорушення, а таке, що триває.

Конституція України є засадничим актом щодо галузевого законодавства, яке розвиває, деталізує і конкретизує відповідні конституційні принципи. Визначене в Кодексі та інших актах законодавства України регулювання має забезпечувати ефективне виконання встановлених статтею 43 Конституції України обов'язків держави. Кодекс гарантує право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру (частина перша статті 2), визначає умови укладення трудового договору (частина перша статті 21), поняття заробітної плати (стаття 94), строки її виплати (стаття 115) та пріоритетність оплати праці серед інших платежів (частина п'ята статті 97), передбачає відповідальність у разі порушення встановлених строків виплати

заробітної плати працівникам (абзац четвертий частини другої статті 265). Закон України „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану“ від 15 березня 2022 року № 2136–ІХ зі змінами зобов’язує роботодавця вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати (частина друга статті 10).

Кодекс України про адміністративні правопорушення (стаття 41) та Кримінальний кодекс України (стаття 175) передбачають адміністративну й кримінальну відповідальність за порушення строків виплати заробітної плати чи невиконання її без поважних причин. Закон України „Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати“ від 19 жовтня 2000 року № 2050–ІІІ зі змінами встановлює обов’язок виплачувати компенсацію втрати частини доходів у разі затримки виплати доходів, зокрема заробітної плати (статті 1, 2).

Конституційний Суд України враховує, що визнання законодавцем права працівника на своєчасне отримання винагороди за працю та юридичне регулювання його захисту у спосіб установлення, зокрема, кримінальної відповідальності за умисну невиконання заробітної плати не може компенсувати обмеження доступу працівника до судового захисту, який слід оцінювати з урахуванням потреби в забезпеченні реальної можливості ефективного захисту порушених прав працівника.

Отже, законодавством України визначено, що працівник (сторона, яка перебуває у трудових правовідносинах) має право на отримання заробітної плати за виконану роботу, врегульовано періодичність її виплати (гарантовано одержання винагороди за працю навіть у тих випадках, коли затримка виплати заробітної плати пов’язана з об’єктивними труднощами, що виникають у роботодавця), а також передбачено юридичну відповідальність роботодавця за порушення строків виплати працівникові заробітної плати або виплату не в повному обсязі. Водночас законодавство України не передбачає кінцевого строку існування обов’язку роботодавця щодо виплати заробітної плати за виконану працівником роботу та інших належних працівникові виплат (основна

та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до чинного законодавства, зокрема в разі звільнення), а також не встановлює граничної часової межі, за якою припиняється суб'єктивне право працівника на отримання невиплачених сум заробітної плати. Право працівника на судовий захист у сфері оплати праці не залежить від факту нарахування йому відповідних грошових виплат, тому в разі порушення законодавства про оплату праці працівник зберігає право звернутися до суду про стягнення заробітної плати та інших належних йому виплат.

Отже, установлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат без урахування того, що трудові відносини тривають (обов'язку роботодавця щодо своєчасної виплати заробітної плати), обмежує право на своєчасне одержання винагороди за працю, що суперечить частині сьомій статті 43 Конституції України.

6. Трудові права підлягають захисту в конституційному вимірі. Зокрема, частина сьома статті 43 Конституції України встановлює, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Винагорода за працю безпосередньо пов'язана з людською гідністю та соціальною справедливістю, адже право на винагороду за працю є складовою права на працю і водночас гарантією поваги до людської гідності. Обмеження можливості працівника вимагати належну винагороду за працю в судовому порядку під час дії трудових відносин фактично нівелює цю гарантію.

У сфері трудових відносин працівник перебуває в економічному та організаційному підпорядкуванні від роботодавця. Така підпорядкованість може ускладнити своєчасне звернення до суду для захисту права на оплату праці, тому нерідко працівники утримуються від подання позову під час дії трудових відносин через побоювання тиску, погіршення умов праці чи можливого звільнення.

Таке законодавче регулювання не враховує балансу інтересів сторін у трудових правовідносинах, суперечить принципу рівності та спричиняє юридичну невизначеність, яка позбавляє працівника ефективного захисту гарантованого Конституцією України права на своєчасне одержання винагороди за працю.

7. Відповідно до Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом (частина перша статті 55). Правосуддя в Україні здійснюється на засадах верховенства права задля захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб, інтересів держави.

Конституційний Суд України у своїх рішеннях послідовно обстоює юридичну позицію, за якою „правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, що воно відповідає вимогам справедливості і забезпечує ефективне поновлення в правах“ (перше речення абзацу десятого пункту 9 мотивувальної частини Рішення від 30 січня 2003 року № 3-рп/2003); „забезпечення прав і свобод, крім усього іншого, потребує, зокрема, законодавчого закріплення механізмів (процедур), які створюють реальні можливості для здійснення кожним громадянином прав і свобод“ (друге речення абзацу четвертого підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини Рішення від 24 грудня 2004 року № 22-рп/2004); „право на судовий захист є гарантією реалізації інших конституційних прав і свобод, їх утвердження й захисту за допомогою правосуддя“ (друге речення абзацу восьмого підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 23 листопада 2018 року № 10-р/2018); „приписи статті 8, частини першої статті 55 Конституції України зобов'язують державу гарантувати на законодавчому рівні кожному можливість реалізації його права на судовий захист. Законодавець має встановити такий обсяг права осіб на судовий захист, який забезпечував би його дієву реалізацію, а відмова судів у реалізації такої можливості може призвести до порушення гарантованого Конституцією України права на судовий захист“ [перше, друге речення

абзацу шостого пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 6 квітня 2022 року № 2-р(П)/2022]; „забезпечення права на судовий захист є однією з гарантій реалізації інших конституційних прав і свобод, їх утвердження й захисту, зокрема в спосіб відновлення в разі їх порушення. Тому є потреба в законодавчому вноормуванні, яке повною мірою забезпечувало б дієву та ефективну реалізацію права на судовий захист“ [абзац перший пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 14 лютого 2024 року № 1-р(П)/2024].

Як зазначав Конституційний Суд України, „строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору як складова механізму реалізації права на судовий захист є однією з гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових правовідносин“ (абзац п'ятий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012); „реалізація права на судовий захист невід'ємно пов'язана зі строками, в межах яких позивач може звернутися до суду за захистом свого порушеного права“ (перше речення абзацу другого підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013).

Строки звернення до суду є потрібним елементом законодавчого регулювання, проте вони не можуть бути встановлені так, щоб істотно обмежувати право на судовий захист.

8. Приписи Конституції України та юридичні позиції Конституційного Суду України стосовно конституційних гарантій права на судовий захист за змістом співвідносні з приписами актів міжнародного права, зокрема статті 8 Усесвітньої декларації людських прав 1948 року, за якою „кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основоположних прав, наданих їй конституцією або законом“. За пунктом 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (далі – Конвенція) кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, що його встановлено законом, який розв'яже спір щодо його прав та

обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення.

Європейський суд з прав людини наголосив, що пункт 1 статті 6 Конвенції містить гарантії справедливого судочинства, одним з аспектів яких є доступ до суду: «Рівень доступу, наданий національним законодавством, має бути достатнім для забезпечення особи „правом на суд“ з огляду на принцип верховенства права в демократичному суспільстві. Для того, щоб право на доступ до суду було дієвим, особа повинна мати чітку практичну можливість оскаржити чин [акт], що становить утручання в її права» [рішення у справі *Bellet v. France* від 4 грудня 1995 року (заява № 23805/94), § 36].

8.1. Конституційний Суд України виходить із того, що право на доступ до суду не є абсолютним і вимагає законодавчого врегулювання, а отже, може підлягати певним обмеженням; це стосується, зокрема, установлення порядку й умов прийнятності звернення до суду, апеляційного чи касаційного оскарження тощо, адже саме таке регулювання належить до сфери компетенції держави, яка має певний простір обдумування (*margin of appreciation*) у цьому питанні. Водночас установлення строку звернення до суду має застосовуватися з легітимною метою та за умови, що між застосованим засобом і метою, якої належить досягти, існує розумне співвідношення.

Отже, державне втручання у сферу захисту права на суд є можливим за умови виправданості (домірності) обраних законодавцем засобів, які зберігають повагу до сутності цього права та не суперечать приписам Конституції України, які *expressis verbis* гарантують його обсяг [абзац четвертий підпункту 8.3 пункту 8 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 18 липня 2024 року № 8-р(II)/2024].

9. Строк звернення до суду – це встановлений законом проміжок часу, протягом якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого права; після закінчення строку звернення до суду право не зникає, але не може бути належно реалізоване в разі неможливості поновлення цього строку.

Строк звернення до суду відіграє ключову роль у забезпеченні юридичної визначеності: він створює передбачувані часові межі для оскарження дій чи бездіяльності.

Конституційний Суд України зазначає, що законодавець наділений дискрецією у визначенні строків звернення працівника до суду у трудових спорах і може встановлювати різні строки для різних категорій таких спорів з урахуванням характеру спірних правовідносин, правової природи вимог, тривалості або регулярності порушення, способу його виявлення, обсягу і складності доказування тощо.

Установлення строків звернення працівника до суду щодо вирішення трудового спору є допустимим лише за умови дотримання принципу домірності (пропорційності): вони мають бути застосовані з легітимною метою (юридична визначеність, ефективність судочинства), бути потрібними (захист від утрудненого доказування через плин часу) та не виходити за межі, виправдані в демократичному суспільстві. Окремим критерієм, що конкретизує пропорційність, є розумність установленого строку: його визнають конституційно допустимим лише тоді, коли він забезпечує реальну можливість звернення до суду, не створює надмірного чи несправедливого тягаря для особи та відповідає об'єктивним умовам суспільного життя на час ухвалення закону. Отже, строки звернення до суду мають забезпечувати ефективний судовий захист та застосовуватися пропорційно, не позбавляючи особу реальної можливості реалізувати своє право на судовий захист та захистити порушене право. Строки звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат відповідають вимогам Конституції України лише за умови, що вони не позбавляють сутності права на своєчасне одержання винагороди за працю; вони повинні бути вмотивовані легітимною метою юридичної визначеності й ефективності судочинства, залишати працівникові реальну і достатню можливість для звернення до суду, забезпечувати баланс інтересів працівника, роботодавця та суспільства.

Застосовуючи ці критерії до оспорюваних приписів Кодексу, Конституційний Суд України констатує: законодавець хоча й мав на меті дотримання юридичної визначеності та організації правосуддя, однак тримісячний строк у справах щодо стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат є надмірно коротким.

Конституційний Суд України також зазначає, що баланс між правом працівника на своєчасне й повне одержання винагороди за працю, інтересом роботодавця у юридичній визначеності та захисті від безмежної в часі відповідальності, а також публічним інтересом у стабільності правопорядку й ефективності правосуддя в будь-якому разі не може бути досягнутий у спосіб позбавлення працівника можливості скористатися своїм правом на одержання винагороди за працю.

Конституційний Суд України вважає, що запровадження тримісячного строку для звернення працівника під час дії трудових відносин до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат обмежує гарантоване право особи на своєчасне одержання винагороди за працю та уможливорює невиконання роботодавцем обов'язку з оплати праці, зокрема у випадках, коли працівник звертатиметься до суду пізніше ніж через три місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Фактично право працівника на одержання винагороди за працю підлягає судовому захисту лише в межах установленого строку звернення до суду, зі впливом якого працівник втрачатиме можливість ефективного та дієвого поновлення своїх прав у спосіб звернення до суду.

Якщо працівник пропустив тримісячний строк звернення до суду, обов'язок роботодавця щодо виплати заробітної плати та інших належних працівникові виплат і право працівника на одержання винагороди за працю не припиняються, тоді як дієвість та ефективність способів поновлення права працівника на одержання винагороди за працю, зокрема у спосіб стягнення заборгованості в судовому порядку, зазнає суттєвого обмеження, оскільки не передбачено поновлення пропущеного строку. Працівник може опинитися в невідгідному

юридичному становищі, коли після спливу встановленого оспорюваними приписами Кодексу тримісячного строку відповідне право не підлягатиме захисту судом, а подальше отримання працівником сум заробітної плати значною мірою залежатиме від бажання роботодавця виплатити заборгованість в позасудовому порядку.

Законодавець, установлюючи тримісячний строк для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат, не врахував, що зобов'язання щодо виплати винагороди за працю є триваючим, призводить до фактичного звуження змісту та обсягу конституційних прав працівника, гарантованих статтями 43 і 55 Конституції України. Така законодавча конструкція ставить працівника, який перебуває у трудових відносинах, у менш захищене становище порівняно зі звільненим працівником, що суперечить принципу рівності та гарантії ефективного судового захисту.

Отже, установлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат суперечить Конституції України, оскільки призводить до фактичного звуження змісту та обсягу конституційних прав, гарантованих статтями 43 і 55 Конституції України, порушує гарантії своєчасного одержання винагороди за працю та позбавляє працівника реальної можливості ефективно реалізувати право на судовий захист, що суперечить частині першій статті 8, частині сьомій статті 43, частині першій статті 55 Конституції України.

Ураховуючи викладене та керуючись статтями 147, 150, 151², 152, 153 Конституції України, на підставі статей 7, 32, 35, 51, 52, 65, 66, 74, 84, 88, 89, 91, 92, 94 Закону України „Про Конституційний Суд України“

Конституційний Суд України

у х в а л и в:

1. Визнати такою, що не відповідає Конституції України (є неконституційною), частину першу статті 233 Кодексу законів про працю

України в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат.

2. Частина перша статті 233 Кодексу законів про працю України в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат, визнана неконституційною, утрачає чинність із дня ухвалення Конституційним Судом України цього Рішення.

3. Рішення Конституційного Суду України є обов'язковим, остаточним та таким, що не може бути оскаржено.

Рішення Конституційного Суду України підлягає опублікуванню у „Віснику Конституційного Суду України“.



КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ