



Яка позовна давність застосовується до трудових спорів? Чи можна її змінити? Відповіді на ці та інші запитання знайдемо у Листі Мінсоцполітики, який наведемо нижче.

□ □ □ □ **МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ **ЛИСТ**

□ □ □ **від 06.10.2014 р. □ 3050/0/06/14**

Про строки позовної давності, що застосовуються до трудових спорів

Міністерство соціальної політики розглянуло Ваше звернення <...>, що надійшло із Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці, і в межах компетенції повідомляє наступне.

Статтею 257 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) встановлена загальна позовна давність тривалістю у **три роки**.

Відповідно до статті 258 ЦК України для окремих видів вимог законом може встановлюватися спеціальна позовна давність: скорочена або більш тривала порівняно із загальною позовною давністю.

Частиною другою статті 268 ЦК України визначено, що законом можуть бути встановлені також інші вимоги, на які не поширюється позовна давність.

Згідно статті 233 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) 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.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати **без обмеження будь-яким строком**.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в **один рік** з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

При цьому, відповідно до вимог статті 259 ЦК України позовна давність, встановлена законом, **може бути збільшена за домовленістю сторін**.

Договір про збільшення позовної давності укладається у письмовій формі.

Позовна давність, встановлена законом, **не може бути скорочена** за домовленістю сторін.

Частиною першою статті 9 ЦК України встановлено, що положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Таким чином, з урахуванням приписів частини першої статті 9 ЦК України можна зробити висновок, що норми ЦК України застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сфері трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

КЗпП України встановлені строки позовної давності, а тому ці питання врегульовані.

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП України трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (частина третя статті 24 КЗпП України).

Статтею 9 КЗпП України встановлено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Форма трудовою договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 27.06.2001 за № 554/5745, є типовою і включення до нього положень про строки позовної давності не передбачено.

<...>

Одночасно інформуємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за

своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

<...>

Перший заступник Міністра
В. Мушкетер