МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Кафедра трудового права та права соціального забезпечення

Вікторія ТАРАСЕНКО, Анна ПАНЧЕНКО

ТРУДОВІ СПОРИ

ПРАКТИКУМ
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08-Право спеціальності 081-Право

Одеса
Фенікс
2024

УДК: 349.2
Т 19

Рекомендовано Навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 4 від 17 січня 2024 р.).

Автори:
Вікторія ТАРАСЕНКО – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»
orcid.org/0000-0001-8865-5148
Анна ПАНЧЕНКО – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»
orcid.org/0000-0001-6230-4171

Рецензенти:
Володимир БУРАК – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка;
Людмила ГАРАЩЕНКО – кандидат юридичних наук, доцент, науковий консультант Верховного Суду.

Т 19 **Тарасенко В., Панченко А.**
Трудові спори : практикум для підготовки здобувачів першого (бакалавр.) рівнявищої освіти галузі знань 08-Право спеціальності 081-Право [Електронне видання] / В. Тарасенко, А. Панченко ; Нац. ун-т «Одес. юрид. академія». – Одеса : Фенікс, 2024. – 62 с. – Режим доступу: …
ISBN 978-617-8395-78-0

Практикум призначений для забезпечення навчальної та організаційної діяльності учасників освітнього процесу під час проведення аудиторної, самостійної та індивідуальної робіт здобувачів вищої освіти, підготовки їх до заліку.

УДК: 349.2

ISBN 978-617-8395-78-0

© В. С. Тарасенко,
А. О. Панченко, 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА. 4
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ 8
ПРОГРАМА КУРСУ. 9
ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
І МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ 14
Тема 1. Поняття, види та причини виникнення трудових спорів – 2 год.. 14
Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії по трудових спорах – 2 год. 19
Тема 3. Процесуальні особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у судах – 2 год. 21
Тема 4. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ст. ст. 36, 38, 39 КЗПП України – 2 год. 27
Тема 5. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця (ст. ст. 40, 41 КЗПП України) – 4 год. 33
Тема 6. Особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників – 2 год.. 41
Тема 7. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – 2 год. 46
Тема 8. Альтернативні способи вирішення трудових спорів – 2 год.. 48
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ
ТА СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА 49
ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ. 59

ПЕРЕДМОВА

Метою викладання навчальної дисципліни є ознайомлення здобувачів вищої освіти та засвоєння ними фундаментальних понять навчальної дисципліни, формування цілісного уявлення про трудові спори як навчальну дисципліну, способи та форми захисту трудових прав, поглиблення та систематизація знань, засвоєних під час лекційних, практичних занять та під час самостійної підготовки.

Завдання навчальної дисципліни полягають у забезпеченні:

- розуміння змісту та особливостей сучасних правових проблем розгляду трудових спорів;
- володіння термінологією з досліджуваного наукового напряму;
- засвоєння механізму вирішення трудових спорів;
- вміння вирішувати завдання теоретичного і прикладного характеру у сфері вирішення трудових спорів.

Згідно з вимогами освітньої програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати: чинні міжнародні стандарти прав людини, положення Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, а також практику Європейського суду з прав людини; чинне процесуальне законодавство України та законодавство України у сфері вирішення трудових спорів;

виокремлювати і аналізувати юридично значущі факти і робити обґрунтовані правові висновки;

надавати консультації щодо можливих способів захисту прав і інтересів клієнтів у різних правових ситуаціях;

застосовувати в професійній діяльності основні сучасні правові доктрини, цінності та принципи функціонування національної правової системи.

понятійно-категоріальний апарат у сфері розгляду трудових спорів;

вміти: користуватися законодавством у сфері розгляду трудових спорів для розв'язання практичних питань, які виникають у зв'язку з реалізацією права на захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин.

Завдяки організації вивчення дисципліни «Трудові спори» в індивідуальній та груповій **формах** словесними, наочними та практичними **методами**, методами заохочення та стимулювання забезпечується усвідомлення здобувачами вищої освіти недосконалості правового регулювання відносин під час розгляду трудових спорів.

Практикум розроблено з метою надання допомоги здобувачам вищої освіти, які навчаються за спеціальністю 081-Право», у вивченні питань, пов'язаних із захистом трудових прав, що передбачають поглиблення або набуття знань окремих інститутів конституційного права, трудового права, цивільного права, цивільного процесуального права, адміністративного права, права соціального забезпечення тощо.

Застосовуючи при підготовці до практичних занять цей практикум, здобувачі вищої освіти повинні набути не тільки теоретичні знання, а й навчитися застосовувати нормативно-правові акти при вирішенні конкретних практичних ситуацій.

Навчальний посібник підготовлений відповідно до програми навчальної дисципліни «Трудові спори» та складається з 8 тем, до кожної з яких надаються план практичного заняття, завдання для самостійної роботи, індивідуальні завдання, задачі. Наданий перелік рекомендованих нормативно-правових актів та спеціальної літератури.

Основна мета виконання завдань, що пропонуються у цьому практикумі, спонукати здобувачів вищої освіти до творчої діяльності за допомогою юридичного інструментарію, стимулювати бажання пізнавати особливості правового регулювання трудових відносин із вирішення трудових спорів, розвивати вміння критично осмислювати наукові праці, вивчати методологічні основи правознавчої науки, вибирати з великої кількості нормативних та наукових джерел той матеріал, який стосується теми дослідження, висловлювати свої думки, дотримуватися логіки їх викладення, систематизувати, аналізувати думки вчених, проводити власні спостереження, робити висновки, доносити свою позицію усно та письмово шляхом складення якісних юридичних текстів, практично використовувати набуті теоретичні знання.

При розв'язанні задач здобувачам освіти необхідно посилатися на відповідні нормативно-правові акти: зазначати дату і суб'єкта

прийняття, вказувати відповідні статті (пункти, підпункти і т.д.). Бажано ознайомитися із судовою практикою, встановити фактичні обставини та їх співвідношення з обраною нормою права і лише тоді дати правову кваліфікацію ситуації, яка викладена у задачі. Особливу увагу необхідно приділяти застосуванню положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року та практики Європейського суду з прав людини.

Відповіді на поставлені у задачах питання повинні бути повними, логічно і нормативно обґрунтованими. Не можна вирішувати задачу лише фіксуванням порушення певного права, важливо визначити також найбільш ефективний спосіб його відновлення. Таке поєднання теоретичних знань із практикою сприяє якісній підготовці фахівців у сфері юриспруденції.

За наслідками вивчення навчальної дисципліни «Трудові спори» здобувачі вищої освіти повинні не лише глибоко засвоїти теоретичний матеріал та дослідити зміст законодавства у сфері розгляду трудових спорів, але й здобути міцні практичні навички самостійного опрацювання нормативно-правових актів, дослідження спеціальної літератури та у подальшому робити на їх основі теоретичні та правозастосовні висновки.

Ефективність засвоєння навчальної дисципліни «Трудові спори» встановлюється у процесі здійснення поточного, проміжного та підсумкового контролю.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи.

Форми проведення поточного контролю: усне опитування здобувачів вищої освіти, вирішення практичних завдань, тестові завдання, складання типових документів тощо (для зацікавленості у навчанні, розвитку здібностей здобувача вищої освіти може бути передбачено виконання інших, індивідуальних для кожного здобувача вищої освіти завдань).

Проміжний контроль проводиться після вивчення відповідних тем або блоку тем з метою з'ясування ступеню засвоюваності здобувачами вищої освіти відповідного об'єму опрацьованого та вивчення матеріалу та подальшої оцінки рівня отриманих знань.

Форми проведення проміжного контролю: усне опитування, колоквіум.

Підсумковий контроль проводиться у формі заліку.

Сподіваємося, що навчальний посібник стане в нагоді не тільки для здобувачів вищої освіти, але й для юристів-практиків, науковців, усіх, хто цікавиться актуальними проблемами захисту трудових прав та розгляду трудових спорів.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Назви змістових модулів і тем	Денна форма навчання		
	Лекційні заняття (год.)	**Практичні заняття (год.)**	**Самостійна робота (год.)**
Тема 1. Поняття, види та причини виникнення трудових спорів. Форми та способи захисту трудових прав працівників	2	2	5
Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії по трудових спорах	2	2	5
Тема 3. Процесуальні особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у судах	2	2	5
Тема 4. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ст. ст. 36, 38, 39 КЗпП України	2	2	5
Тема 5. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця (ст.ст. 40, 41 КЗпП України	2	4	5
Тема 6. Особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників.	2	2	10
Тема 7. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)	2	2	5
Тема 8. Альтернативні способи вирішення трудових спорів.	2	2	6
Індивідуальне завдання			10
Разом	16	18	56

ПРОГРАМА КУРСУ

Тема 1. Поняття, види та причини виникнення трудових спорів

Форми та способи захисту трудових прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудових відносин. Міжнародні та європейські стандарти вирішення трудових спорів. Законодавство України про трудові спори. Поняття трудових спорів та причини їх виникнення. Класифікація трудових спорів. Предмет трудового спору. Суб'єкти трудового спору. Момент виникнення трудового спору.

Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Принципи розгляду індивідуальних трудових спорів.

Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії по трудових спорах

Організація комісії по трудових спорах. Компетенція комісії по трудових спорах. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівників. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах та процедура їх оскарження. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах. Ефективність діяльності комісій по трудових спорах.

Тема 3. Процесуальні особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у судах

Категорії трудових спорів, що підлягають розгляду в судовому порядку. Трудові спори, що безпосередньо розглядаються судом. Суб'єкти звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Наслідки пропуску строку звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів в судах першої судової інстанції. Оскарження рішення суду з трудових спорів в апеляційному та касаційному порядку. Виконання судових рішень з трудових спорів. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів.

Перегляд рішень суду за нововиявленими обставинами. Наказне провадження у справах про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати працівнику.

Особливості звернення до Європейського суду з прав людини за вирішенням трудового спору.

Тема 4. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ст. ст. 36, 38, 39 КЗпП України

Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору. Загальні та додаткові підстави припинення трудового договору.

Підстави припинення трудового договору, передбачені ст. 36 КЗпП України.

Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України). Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника (ст. 39 КЗпП України).

Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП України).

Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за підставами, передбаченими статтею 36 КЗпП України. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за статтею 38 КЗпП України. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за статтею 39 КЗпП України.

Підготовка справ з розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за цими підставами, до судового розгляду. Визначення кола осіб, розсуд суду у межах предмета доказування, застосування роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.

Стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.

Аналіз судової практики щодо розгляду спорів про звільнення працівників за окремими підставами, передбаченими статтею 36, статтями 38, 39 КЗпП України.

Порядок виконання рішень суду про поновлення на роботі працівників, незаконно звільнених за підставами, передбаченими статями 36, 38, 39 КЗпП України.

Тема 5. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця (ст.ст. 40, 41 КЗпП України)

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України). Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України).

Особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця, за підставами, передбаченими ст. 40 КЗпП України.

Особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця, за підставами, передбаченими ст. 41 КЗпП України.

Підготовка справ цієї категорії до судового розгляду. Визначення кола осіб, розсуд суду у межах предмета доказування, застосування роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.

Стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.

Аналіз судової практики щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з працівниками з окремих підстав, передбачених статтями 40, 41 КЗпП України.

Порядок виконання рішень суду про поновлення на роботі працівників, незаконно звільнених за підставами, передбаченими статями 40, 41 КЗпП України.

Тема 6. Особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників

Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП України).

Судді як суб'єкти трудових спорів. Особливості розгляду трудових спорів з суддями.

Працівники прокуратури як суб'єкти трудових спорів. Особливості розгляду трудових спорів з працівниками прокуратури.

Державні службовців як суб'єкти трудових спорів. Особливості розгляду трудових спорів з державними службовцями.

Науково-педагогічні працівники як суб'єкти трудових спорів. Особливості розгляду трудових спорів з науково-педагогічними працівниками.

Аналіз практики розгляду трудових спорів за участю зазначених категорій працівників.

Тема 7. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Законодавство про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Поняття та види колективних трудових спорів (конфліктів). Предмет і сторони колективних трудових спорів (конфліктів). Рівні виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки роботодавцем. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Поняття, значення та завдання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Етапи примирної процедури за чинним законодавством України.

Загальна характеристика і завдання органів, які вирішують колективні трудові спори.

Порядок утворення та розгляд колективного трудового спору примирною комісією, за участю незалежного посередника.

Порядок утворення та розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем.

Національна служба посередництва та примирення: завдання та повноваження.

Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Право працівників на страйк. Порядок оголошення і проведення страйку. Правові наслідки визнання страйку незаконним.

Тема 8. Альтернативні способи вирішення трудових спорів

Поняття та особливості альтернативних способів вирішення трудових спорів. Види альтернативних способів вирішення трудових спорів.

Порядок проведення переговорів сторонами трудового спору.

Примирення шляхом узгоджувальних процедур.

Врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Поняття та принципи медіації. Статус медіатора. Підготовка до медіації. Порядок проведення медіації та підстави її припинення. Права та обов'язки сторін медіації. Зміст договору про проведення медіації. Зміст угоди за результатами медіації.

Третейські процедури як спосіб вирішення трудового спору.

ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ

Тема 1. Поняття, види та причини виникнення трудових спорів – 2 год.

1. Форми та способи захисту трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин.
2. Поняття трудових спорів та причини їх виникнення.
3. Предмет трудового спору. Момент виникнення трудового спору.
4. Класифікація трудових спорів.
5. Сторони трудових спорів.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 1

1. Надайте порівняльну характеристику термінів «трудовий спір» і «трудовий конфлікт» та їх співвідношення. Надайте власне (авторське) визначення цих понять.
2. Визначить порядок звернення працівників до суду з позовом про поновлення на роботі.
3. Дослідить практику Європейського суду з прав людини щодо розгляду спорів, які стосуються трудових прав. Наведіть класифікацію трудових спорів, що розглядаються в ЄСПЛ.
4. Наведіть положення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, які визначають та закріплюють базові й основоположні засади захисту прав працівників, зокрема і під час розгляду трудових спорів у судах.

Індивідуальне завдання

Приморський районний суд міста Одеси
465029, м. Одеса, вул. Балківська, 33

Позивач: ***(Прізвище ім'я по батькові)***
65129, м. Одеса, вул._____, буд. № ___, кв. №_____,
Реєстраційний номер облікової картки платника податків (РНОКПП) або серія та номер паспорта
№ *565656*
E-mail: *(Електронна пошта) за наявності*
Тел:

Відповідач: *ТОВ «Альбатрос»*
65053, м. Одеса вул._____, буд. № ___,
Код ЄДРПОУ № *123456*
E-mail*:(Електронна пошта) якщо такі відомості відомі.*
Тел/, *якщо такі відомості відомі.*

ПОЗОВНА ЗАЯВА
про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу

11.11.2011 року я був призначений на посаду *менеджера* в *ТОВ «Альбатрос»,* про що є запис в трудовій книжці.

07.06.2018 року наказом *№ 777* мене звільнено з посади *менеджера* на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату.

Вважаю моє звільнення незаконним, таким, що не відповідає вимогам чинного законодавства з наступних підстав.

З 01.02.2010 року по 05.02.2018 року на підприємстві діяв наказ № 33 про затвердження штатного розпису, згідно якого штатна численність працівників підприємства складає 19 штатних одиниць.

06.02.2018 року Відповідач видав наказ № 111 про затвердження нового штатного розпису, згідно з яким штатна численність працівників підприємства складає 20 штатних одиниць, а посаду менеджера, яку я обіймав, скоротили.

При цьому, в новому штатному розписі було створено новий відділ менеджменту та маркетингу, в якому наявна посада менеджера, аналогічна посада за змістом та обсягом посадових обов'язків і функціонального навантаження тій, з якої мене звільнено.

Проте всупереч вимогам статті 49-2 КЗпП України відповідач не запропонував мені вакантні посади на підприємстві, хоча повинен був це зробити.

Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у

випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП України звільнення з підстав, зазначених у пп. 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Згідно з ч.ч. 1, 3 ст. 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Таким чином, однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

Власник вважається таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо.

Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначено, що при розгляді спорів про звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Всупереч вищенаведеним нормам законодавства жодної вакантної посади на підприємстві мені не пропонувалось, хоча роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику, який вивільнюється, всі наявні вакансії та роботи, які може виконувати працівник, тобто ті посади, які відповідають кваліфікації працівника.

Відповідно до частини другої статті 235 КЗпП 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.

Розмір такого стягнення слід обчислювати відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів Украї-

ни від 08 лютого 1995 року № 100, виходячи із середньоденного заробітку позивача за два останні місяці роботи до звільнення, помноженого на кількість робочих днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. При цьому середньоденна заробітна плата обчислюється діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів.

Згідно з довідкою про заробітну плату *від 01.06.2018 року № 22* за останні два місяці роботи, що передували звільненню, я отримав заробітну плату: *за квітень 2018 року – 10 000 грн., за травень 2018 року – 10 000 грн.*

Таким чином, середня заробітна плата за два відпрацьовані місяці перед звільненням становить *454, 5 грн. (10 000+10 000 = 20 000 грн.: 44 роб. днів в квітні, травні = 454,5).*

Тому сума, яка підлягає до виплати за час вимушеного прогулу за період *з 07.06.2018 року по 06.07.2018 року,* становить *10 453, 5 грн. (23 робочі дні * 454,5 грн.),* які слід стягнути на мою користь.

Відповідно до п.6 ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що заходи досудового врегулювання спору не проводилися.

Відповідно до п.7.ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що вжиття заходів забезпечення доказів або позову до подання позовної заяви не здійснювалось.

Відповідно до п.8 ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що у позивача перебувають оригінали письмових або електронних доказів, копії яких додано до заяви.

Відповідно до п.10 ч.3 ст.175 ЦПК України підтверджую, що мною не подано іншого позову (позовів) до цього ж відповідача (відповідачів) з тим самим предметом та з тих самих підстав.

Згідно із п.9 ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що очікую понести такі витрати: на професійну правову допомогу – *5 000 грн.*.

Статтею 5 Закону України «Про судовий збір» передбачено, що від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі – у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

Враховуючи вищевикладене, керуючись статтями 40, 42, 49-2, 235 КЗпП України, статтями 4, 5, 175, 263, 265, 268 Цивільного процесуального кодексу України, –

ПРОШУ СУД:

1. Поновити мене на роботі в *ТОВ «Альбатрос»* з дати звільнення на посаді менеджера.
2. Стягнути з *ТОВ «Альбатрос* на мою користь середній заробіток за час вимушеного прогулу з дати звільнення до дня поновлення на роботі.
3. Стягнути з відповідача судові витрати.

Дата підпис Прізвище ім'я та по батькові

ПИТАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ:

1. Дайте правову оцінку ситуації, що склалася. Чи правильно сформульовані позивачем позовні вимоги?
2. Визначить територіальну підсудність цієї справи.
3. У який строк працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду?
4. Якими доказами позивач повинен обґрунтовувати вищезазначені позовні вимоги?
5. Чи є правові підстави для стягнення з відповідача на користь позивача витрат на професійну правову допомогу? Які докази необхідно надати для стягнення цих витрат?
6. Надайте визначення поняття «вимушений прогул».
7. Окресліть випадки, коли вимушений прогул може мати місце.

Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії по трудових спорах – 2 год.

1. Організація комісії по трудових спорах.
2. Компетенція комісії по трудових спорах.
3. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівників.
4. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах.
5. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах та процедура їх оскарження.
6. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 2

1. Складіть проект заяви працівника до комісії по трудових спорах.
2. Які категорії трудових спорів комісія по трудових спорах не розглядає?
3. Які строки звернення до комісії по трудових спорах?

Індивідуальне завдання

Проаналізуйте наступне рішення комісії по трудових спорах. Чи правильно воно складене?

РІШЕННЯ
комісії по трудових спорах

_____
найменування підприємства

про стягнення заробітної плати і премії за період з 01.01.2022 р. по 01.05.2023 р. і компенсації втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням термінів її виплати

Дата розгляду спору «___» _____ 20___ р.
Дата звернення позивача «___» _____ 20___р.
Розглянув заяву гр. _____
(П. І. Б.)

про стягнення заробітної плати, премії і компенсації втрати її частини у зв'язку з порушенням термінів її виплати, на підставі наданих сторонами документів, ко-

місія встановила; гр. _____ працює на підприємстві на посаді _____

відповідно до трудового договору між підприємством і гр._____ його посадовий оклад складає 7000 грн. і відповідно до положень колективного договору йому до заробітної плати додається премія 30% від посадового окладу за виконання планових завдань і відмінне виконання трудових обов'язків. У період з 01.01.20__р. по 1.05.20__р. гр._____ не виплачують заробітну плату та відповідні надбавки до неї. Таким чином, заборгованість адміністрації перед працівником складає _____грн.

Із розрахунку до виплати гр._____ належить наступна сума:

Заробітна плата	Премія	Компенсація
січень – 7000 грн.; лютий – 7000 грн.; березень 7000 грн.; квітень – 7000 грн.; всього 28000 грн. грн.	січень – 3000 грн.; лютий – 3000 грн.; березень – 3000 грн.; квітень – 3000грн.; всього: 12000 грн.	січень – _____грн.; лютий – _____грн.; березень – _____грн. квітень –_____грн. всього _____грн.
Всього до виплати: _____00 грн.		

Відповідно до вищевикладеного, КТС вирішила:

1.) Направити повідомлення керівнику підприємства про необхідність виплати на користь гр. _____ заробітної плати в розмірі 28000 грн. і компенсацію втрати частини заробітної плати в зв'язку з порушенням терміну її виплати на суму _____ грн.

2.) Рекомендувати керівнику підприємства виплату провести до «___» _____ 2024 р.

Голова комісії_____ Місце для печатки

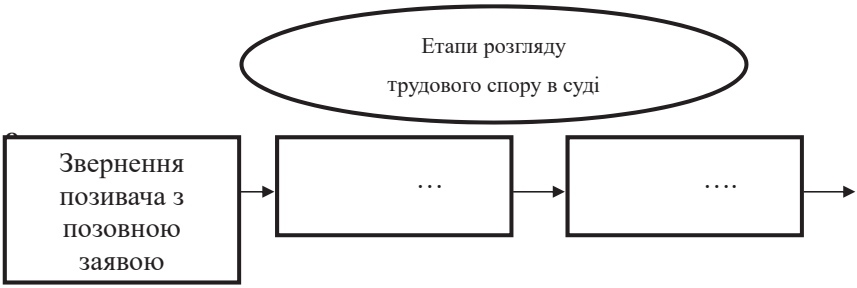
Секретар комісії _____

Тема 3. Процесуальні особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у судах – 2 год.

1. Категорії трудових спорів, що підлягають розгляду в судовому порядку.
2. Суб'єкти звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
3. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Наслідки пропуску строку звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
4. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів в судах першої судової інстанції.
5. Оскарження рішення суду з трудових спорів в апеляційному та касаційному порядку.
6. Перегляд рішень суду за нововиявленими обставинами.
7. Наказне провадження у справах про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати працівнику.
8. Особливості звернення до Європейського суду з прав людини за вирішенням трудового спору.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 3

1. Складіть проект клопотання про поновлення пропущеного строку для звернення до суду за вирішенням трудового спору.
2. Визначить алгоритм розрахунку середнього заробітку за час вимушеного прогулу.
3. Визначить порядок стягнення моральної шкоди в трудових відносинах.
4. Визначить особливості розгляду трудових спорів про стягнення з працівника шкоди, заподіяної майну власника або уповноваженого ним органу.
5. Дослідить особливості розгляду судами трудових спорів про виплату працівникам заробітної плати, гарантій та компенсацій.
6. Дослідить особливості розгляду судами трудових спорів про застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.
7. Визначить основні етапів розгляду трудових спорів в судовому порядку:



Індивідуальне завдання

Малиновський районний суд м. Одеси

Позивач: **Хрущ Любов Миколаївна**
РНОКПП 1111333444
73021, м. Херсон, вул. Дорофєєва, 40, кв. 151
адреса фактичного місця проживання
65074, м. Одеса, вул. Я. Бреуса, 61/9 кв. 18
тел. 066 987 45 76
Інші засоби зв'язку відсутні

Відповідач: **Херсонський заклад дошкільної освіти № 82 Херсонської міської ради**
73021, м. Херсон, вул. Дорофєєва, 20-б
тел. 0552 274881
Адреса ел. пошти 82sadochok@gmail.com

ПОЗОВНА ЗАЯВА
про визнання протиправним та скасування наказу про призупинення трудового договору, стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу

Щодо обставин справи

Хрущ Любов Миколаївна (далі – Позивачка) працює в Херсонському закладі дошкільної освіти № 82 Херсонської міської ради (який змінював підпорядкування, назву) (далі- Відповідач) з 1990 року на посаді помічника вихователя.

Наказом № 7-К від 06 жовтня 2022 року трудовий договір з Позивачкою призупинений без збереження заробітної плати та будь-якого обґрунтування причин прийняття такого рішення.

Прийняття оспорюваного наказу Відповідачем порушує права Позивачки, які мають бути захищені судом у визначений законом спосіб.

Щодо строків звернення до суду

Відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України 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.

Позивачка наголошує, що відскановану копію наказу про призупинення трудового договору від 06 жовтня 2022 року отримала лише 03 лютого 2023 року у VoIP-застосунку для дзвінків і обміну повідомленнями Viber з назвою файлу «Dovidka», а, отже, тримісячний строк звернення нею до суду з відповідними вимогами не пропущений.

Окремо варто зазначити, що після деокупації правобережної частини Херсону Позивачка не працювала, оскільки попереднє керівництво ЗДО емігрувало, були відсутні необхідні організаційні передумови для початку роботи дитячого садочка, про які працівники закладу знали та чекали запрошення на роботу. Ці тимчасові перешкоди для продовження роботи Хрущ Л. М. та тривала відсутність відповідного «запрошення» її не насторожили, оскільки цілком зрозуміло, що після тривалої окупації потрібен час, щоб відновити роботу закладу за національним українським законодавством.

Лише на початку 2023 року після тривалих спроб отримати інформацію про дату початку роботи закладу, Позивачці у телефонній розмові повідомили про її відсторонення та тільки 03 лютого 2023 року довели до відома оскаржуваний наказ.

Щодо обґрунтування позовних вимог

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

За приписами ст. 2 КЗпП України право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення.

Трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулює законодавство про працю.

Одним з таких законодавчих актів став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який відповідно до ст. 1 визначає … особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, … , у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, на підставі пропозиції Ради націо-

нальної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України від 12.05.2015 № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану» із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан, який постійно продовжується.

Одним з нововведень у сфері регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану є запровадження інституту призупинення трудового договору.

Міністерство економіки України в листі від 09 травня 2022 року № 4712-06/22838-09 роз'яснило, що головна умова для призупинення дії трудового договору – це **абсолютна неможливість** надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. **І ці дві умови мають виконуватися одночасно.**

У роз'ясненнях ідеться, що під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

З цього приводу варто зауважити, що майно Відповідача за період воєнного стану істотно не постраждало та дозволяє забезпечити роботу ЗДО і відповідно умови праці для працівників. Станом на дату призупинення трудового договору активні бойові дії на правому березі м. Херсон не велися та не ведуться станом на дату звернення до суду. Позивачці також відомо, що нині ЗДО працює, його працівники отримують заробітну плату (скориговану на правила оплати праці в умовах простою), а, отже, передумов для призупинення трудового договору з Хрущ Л. М. немає.

Крім того, Позивачка зазначає, що бажає та може виконувати роботу, а Відповідач може надавати роботу, що унеможливлює призупинення дії трудового договору, укладеного з нею.

Дійсно, станом на дату звернення до суду Позивачка проживає у м. Одеса як внутрішньо переміщена особа, проте переїхала сюди лише у грудні 2022 року (у період призупинення трудового договору), та одразу після відновлення дії трудового договору зможе повернутися у м. Херсон та продовжити працювати.

Варто зауважити, що з усних пояснень керівника Відповідача Позивачці відомо, що призупинення з нею трудового договору зумовлено тим, що Хрущ Л. М. у період з 01 вересня 2022 року і до початку жовтня 2022 року працювала у відповідному ЗДО, який перебував у віданні окупаційної влади російської федерації.

Така позиція Відповідача прямо суперечить вимогам ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відповідно до якого **призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням.**

Маючи на меті довести безпідставність звинувачень на свою адресу, відсутність будь-яких протиправних дій зі своєї сторони, Позивачка 15 лютого 2023 року звернулась до ГУ НП в Одеській області з заявою про надання інформації про будь-які кримінальні правопорушення, інформація про які є у компетентного суб'єкта.

У відповіді на звернення Позивачки, отриманій нею 27 лютого 2023 року, йдеться про відсутність відомостей щодо притягнення Хрущ Л. М. до кримінальної відповідальності.

Вказаний документ наданий Відповідачу, проте не забезпечив відновлення дії трудового договору, укладеного з Хрущ Л. М.

Позивачка звертає увагу суду, що оскаржуваний нею наказ № 7-к від 06 жовтня 2022 року вимогам щодо його змісту не відповідає, оскільки не містить посилання ні на причини призупинення трудового договору з Хрущ Л. М., ні на умови відновлення його дії.

Крім того, строком є певний період у часі, із закінченням якого пов'язана дія чи подія, що має юридичне значення. Тобто визначення строку призупинення трудового договору передбачає необхідність фіксації або події, з настанням якої буде пов'язано відновлення дії трудового договору з Позивачкою, або певної дати. Визначення ж Відповідачем лише початку призупинення трудового договору з Хрущ Л. М. свідчить про безстроковість такого призупинення, що є неприпустимим.

Саме посилання у наказі на конкретну причину призупинення трудового договору, умови відновлення його дії, строк такого призупинення є ключовою вимогою законності акту правозастосування, що забезпечує правову визначеність для Позивача. Оскаржуваний Хрущ Л. М. наказ зазначеним вимогам не відповідає.

Вищевказане свідчить про протиправність наказу Відповідача № 7-к від 06 жовтня 2022 року та необхідність його скасування.

Позивачка переконана, що ефективним способом захисту її порушених прав є стягнення з Відповідача середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (за період з 06 жовтня 2022 року по день винесення судового рішення), що повністю відповідає приписам ст. 238 КЗпП України.

Так, ст. 238 КЗпП України передбачено, що при розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (стаття 235), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

За висновками Пленуму Верховного Суду України, викладеними у постанові № 9 від 06 листопада 1992 року, у випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу він визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100.

З урахуванням вищевикладеного,

ПРОШУ

1. Прийняти позов до розгляду та відкрити провадження.

2. Визнати протиправним та скасувати наказ Херсонського закладу дошкільної освіти № 82 Херсонської міської ради № 7-К від 06 жовтня 2022 року про призупинення трудових відносин помічника вихователя Херсонського закладу дошкільної освіти № 82 Херсонської міської ради Хрущ Любові Миколаївни з 06.10.2022 року.

3. Стягнути з Херсонського закладу дошкільної освіти № 82 Херсонської міської ради на користь Хрущ Любові Миколаївни середню заробітну плату за час вимушеного прогулу у зв'язку з призупиненням дії трудового договору у розмірі 32 950,50 грн.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ:

1. Дайте правову оцінку ситуації, що склалася.
2. Чи дотримані в позовній заяві вимоги цивільного процесуального законодавства для відкриття судом провадження у справі?
3. Чи дотримані позивачем при зверненні до суду з вищезазначеним позовом правила територіальної підсудності?
4. Чи є правові підстави для стягнення судом з відповідача на користь позивача середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з призупиненням дії трудового договору?
5. Що треба розуміти під терміном «призупинення дії трудового договору»?
6. Який порядок призупинення дії трудового договору?

Тема 4. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ст. ст. 36, 38, 39 КЗПП України – 2 год.

1. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за підставами, передбаченими статтею 36 КЗпП України.
2. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за статтею 38 КЗпП України.
3. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за статтею 39 КЗпП України.
4. Підготовка справ з розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за цими підставами, до судового розгляду. Визначення кола осіб, розсуд суду у межах предмета доказування, застосування роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.
5. Стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.
6. Аналіз судової практики щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з працівниками з окремих підстав, передбачених статтями 36 КЗпП України, за статтями 38, 39 КЗпП України.
7. Порядок виконання рішень суду про поновлення на роботі працівників, незаконно звільнених за підставами, передбаченими статтею 36 КЗпП України, статтями 38, 39 КЗпП України.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 4

Задача № 1

Ігнатенко був прийнятий на посаду інженера за сумісництвом на 0,5 ставки в 2022 році. В наказі про прийняття його на роботу було зазначено, що він приймається на роботу тимчасово строком на 6 місяців. Але Ігнатенко залишився працювати на цій посаді. Однак в 2023 році на його місце прийшов Костенко, для якого ця робота мала бути основною.

Ігнатенко був звільнений з роботи у зв'язку з закінченням строку дії трудового договору на підставі п.2 ст. 36 КЗпП України. Ігнатенко оскаржив звільнення до суду.

Вирішить спір. Визначить правомірність звільнення Ігнатенка з посади за п.2 ст. 36 КЗпП України.

Складіть проект позовної заяви до суду про поновлення на роботі.

Задача № 2

Наказом керівника КНП «Овідіопольска ЦРЛ» від 11.09.2022 року Крючкова була тимчасово прийнята на роботу на посаду молодшої медичної сестри на підставі її особистої заяви з 12.09.2022 по 30.11.2022 року. Наказом від 30.11.2019 року продовжено трудовий договір з Крючковою по 31.01.2023 року, а в подальшому трудовий договір з нею був продовжений ще до 28.02.2023 року. Весь цей час Крючкова продовжувала виконувати трудові обов'язки, однак була ознайомлена лише з останнім наказом про продовження дії її трудового договору.

Визначить правову природу відносин, які виникли між Крючковою та лікарнею. Чи може Крючкова бути звільнена після закінчення строку дії трудового договору? Якщо так, то за якою підставою?

Індивідуальне завдання

КИЇВСЬКИЙ АПЕЛЯЦІЙНИЙ СУД
ПОСТАНОВА
ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

Справа № 753/18925/23 Головуючий у 1 інстанції: _____ Провадження № 22-ц/324/17459/2023 Суддя-доповідач: _____

19 вересня 2023 року м. Київ

Київський апеляційний суд у складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ:

головуючого (судді-доповідача) _____

суддів _____

за участю секретаря _____,

розглянувши у відкритому судовому засіданні справу за апеляційною скаргою Думської Тетяни Сергіївни на рішення Печерського районного суду міста Києва від 14 червня 2023 року в справі за позовом Думської Тетяни Сергіївни до Національного військово-медичного клінічного центру «Головний військовий клінічний госпіталь» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу,-

ВСТАНОВИВ :

Короткий зміст позовних вимог

У травні 2023 року Думська Т. С. звернулася до суду з позовом до Національного військово-медичного клінічного центру «Головний військовий клінічний госпіталь» (далі – НВМКЦ «ГВКГ») про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позовні вимоги мотивовані тим, що позивачка з 03 вересня 2012 року була прийнята на роботу за строковим трудовим договором медичною сестрою відділення (кардіології) НВМКЦ «ГВКГ», та встановлено режим роботи на умовах неповного робочого дня на 0,9 окладу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу по 6 тарифному розряду, до укомплектування цієї посади військовослужбовцем.

З жовтня 2020 року Думська Т. С. перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а в подальшому у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох річного віку, де і перебуває донині.

Наказом № 42 від 29 березня 2022 року позивачку було звільнено із займаної посади у зв'язку із закінченням строку трудового договору на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України.

Із наказом від 29 березня 2022 року Думська Т. С. ознайомилась лише 17 березня 2023 року.

Думська Т. С. вважає, що відповідач грубо порушив її трудові права, оскільки не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці по догляду за дитиною.

Позивачці не було запропоновано переведення на іншу посаду та не вручено трудову книжку, не отримано повного розрахунку при звільненні та не запропоновано отримати трудову книжку.

Позивачка просила суд: визнати наказ НВМКЦ «ГВКГ» про звільнення з 29 березня 2022 року Думської Т. С. у зв'язку із закінченням строку трудового договору на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України з посади сестри медичного відділення (кардіології) клініки кардіології – незаконним та скасувати його; поновити Думську Т. С. на посаді медичної сестри відділення (кардіології) клініки кардіології НВМКЦ «ГВКГ»; стягнути з НВМКЦ «ГВКГ» на користь Думської Т. С. середній заробіток за час вимушеного прогулу з 29 березня 2022 року по день ухвалення рішення суду по справі.

Короткий зміст рішення суду першої інстанції

Рішенням Печерського районного суду м. Києва від 14 червня 2023 року у задоволенні позову Думської Тетяни Сергіївни до Національного військово – медичного клінічного центру «Головний військовий клінічний госпіталь» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відмовлено.

Рішення суду першої інстанції мотивовано тим, що Думська Т. С. на час звільнення у зв`язку із закінченням строку трудового договору перебувала у відпустці по догляду за дитиною до трьох років.

Суд першої інстанції встановив, що у спірних правовідносинах між сторонами був укладений строковий трудовий договір, оскільки характер роботи передбачає заміщення посади, на якій перебувала позивачка, військовослужбовцем.

Вважав, що Думська Т. С. була обізнана при прийнятті на роботу з умовами та строком дії договору, де зазначено, що посада може бути тимчасово заміщеною цивільною особою у мирний час лише до заміщення вакантної посади військовослужбовцем, а тому звільнення позивачки на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України є таким, що відповідає вимогам закону та умовам трудового договору.

Щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, то було вказано на безпідставність заявлених вимог.

Короткий зміст вимог апеляційних скарг та їх узагальнені доводи

Не погоджуючись з рішенням суду першої інстанції, 10 липня 2023 року засобами поштового зв'язку Думська Т. С. подала апеляційну скаргу, в якій просила скасувати рішення Печерського районного суду міста Києва від 14 червня 2023 року та ухвалити нове судове рішення про задоволення позовних вимог в повному обсязі.

В обґрунтування апеляційних вимог зазначила, що судом першої інстанції не прийнято до уваги той факт, що її не повідомлено належним чином про звільнення, не запропоновано переведення на іншу посаду або іншої можливості залишитися у штаті, не видано трудову книжку.

Вказала, що звільнення працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з ініціативи роботодавця під час дії воєнного стану, є порушенням законодавства про працю.

Позиція учасників справи, які з'явилися в судове засідання

Представник Національного військово-медичного клінічного центру "Головний військовий клінічний госпіталь" в судове засідання не з'явився.

Апелянт Думська Т. С. – в судовому засіданні підтримала апеляційну скаргу та просила її задовольнити.

Фактичні обставини справи, встановлені судом

Судом першої інстанції встановлено, що Думська Т. С. була прийнята на роботу до НВМКЦ «ГВКГ» медичною сестрою відділення (кардіології) з 03 вересня 2012 року.

Наказом від 25.01.2017, у зв'язку зі змінами штатного розпису НВМКЦ «ГВКГ» Думська Т. С. була переведена, за її згодою, з 31 січня 2017 року на військову посаду сестри медичного відділення (кардіології) на умовах строкового трудового договору до укомплектування цієї посади військовослужбовцем.

Думська Т. С. у період з 26 жовтня 2020 року по 26 лютого 2021 року перебувала у відпустці по вагітності і пологах та з 01 березня 2021 року по 29 березня 2022 року (день звільнення) у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У зв'язку з призовом на дану військову посаду військовослужбовця, наказом відповідача від 29 березня 2022 року № 42 позивачку було звільнено з посади сестри медичного відділення (кардіології) на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України за закінченням строку трудового договору.

З наказом про звільнення позивачка ознайомилась 17 березня 2023 року.

Позиція суду апеляційної інстанції

Розглянувши справу в межах доводів апеляційних скарг, перевіривши законність і обґрунтованість ухвалених судових рішень в цій частині, колегія суддів дійшла висновку, що апеляційна скарга на рішення Печерського районного суду м. Києва не підлягає задоволенню.

Мотиви, з яких виходить апеляційний суд, та застосовані норми права.

Статтею 43 Конституції України гарантовано право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у статті 5-1 КЗпП України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Оскільки згідно зі статтею 235 зазначеного Кодексу підставою для поновлення працівника на роботі є його звільнення без законних підстав, то у разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку по працевлаштуванню звільненого працівника за пунктом 2 статті 36 КЗпП України, зокрема жінки, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання щодо працевлаштування.

Не можна погодитися і з твердженням апелянта про невмотивованість рішення суду першої інстанції, оскільки його структура повністю відповідає вимогам статті 265 ЦПК України.

Враховуючи вищенаведене, рішення суду першої інстанції ухвалено з додержанням норм матеріального та процесуального права, доводи апеляційної скарги висновків суду не спростовують, що відповідно до статті 375 ЦПК України є підставою для залишення апеляційної скарги на рішення Печерського районного суду м. Києва від 14 червня 2023 року без задоволення, а судове рішення без змін.

Керуючись статтями 367, 374, 376, 381-384 ЦПК України, суд

ПОСТАНОВИВ:

Апеляційну скаргу Думської Тетяни Сергіївни на рішення Печерського районного суду міста Києва від 14 червня 2023 року в справі за позовом Думської Тетяни Сергіївни до Національного військово-медичного клінічного центру «Головний військовий клінічний госпіталь» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу залишити без задоволення.

Рішення Печерського районного суду м. Києва від 14 червня 2023 року залишити без змін.

Постанова апеляційного суду набирає законної сили з дня її прийняття, але може бути оскаржена в касаційному порядку до Верховного Суду протягом тридцяти днів з дня складення постанови шляхом подання касаційної скарги безпосередньо до суду касаційної інстанції.

Головуючий
Судді

ПИТАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ:

1. Дайте правову оцінку ситуації, що склалася.
2. Чи є на Вашу думку рішення суду апеляційної інстанції по цій справі законним та обґрунтованим? Обґрунтуйте свою відповідь.
3. Чи зобов'язаний роботодавець попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частиною першою статті 36 КЗпП України (у зв'язку з закінченням строку його дії)?
4. Чи вимагає чинне трудове законодавство наявність заяви або якогось іншого волевиявлення працівника для припинення трудового договору після закінчення його строку?
5. Чи розповсюджуються гарантії для окремих категорій працівників, передбачені частиною третьої статті 184 КЗпП України, зокрема щодо заборони звільнення вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років, а також гарантії щодо обов'язкового працевлаштування у випадках звільнення працівника після закінчення строкового трудового договору за пунктом 2 частиною першою статті 36 КЗпП України?
6. Дайте визначення терміну «трудовий договір» та назвіть його види за строком дії.
7. В яких випадках допускається укладення строкового трудового договору з працівником?

Тема 5. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця (ст. ст. 40, 41 КЗПП України) – 4 год.

1. Особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою власника або уповноваженого ним органу за підставами, передбаченими ст. 40 КЗпП України.
2. Особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою власника або уповноваженого ним органу за підставами, передбаченими ст. 41 КЗпП України.
3. Підготовка справ цієї категорії до судового розгляду. Визначення кола осіб, розсуд суду у межах предмета доказування, застосування роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.
4. Стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.
5. Аналіз судової практики щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з працівниками з окремих підстав, передбачених статтями 40, 41 КЗпП України.
6. Порядок виконання рішень суду про поновлення на роботі працівників, незаконно звільнених за підставами, передбаченими статями 40, 41 КЗпП України.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 5

1. Проаналізуйте практику Верховного Суду щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з підстав, передбачених п.5 ст. 40 КЗпП України.
2. Проаналізуйте практику Верховного Суду щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з підстав, передбачених п.1 ст. 41 КЗпП України.

3. Тестовий контроль:

Чи допускається звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у разі якщо дитина потребує домашнього догляду) у разі повної ліквідації підприємства, установи, організації:

A) забороняється;

B) допускається за згодою жінки;

C) допускається з обов'язковим працевлаштуванням;

D) допускається у разі скоєння жінкою дисциплінарного проступку.

При припиненні трудового договору у зв'язку з банкрутством або перепрофілюванням підприємства, установи організації, працівникові виплачується:

A) вихідна допомога;

B) грошова компенсація в розмірі окладу;

C) щомісячне грошове утримання на період працевлаштування;

D) одноразова виплата в розмірі прожиткового мінімуму, затвердженого законом.

Про зміну істотних умов праці роботодавець повинен попередити працівника:

A) не пізніше ніж за 1 місяць;

B) не пізніше ніж за 2 місяці;

C) не пізніше ніж за 3 місяці;

D) не пізніше ніж за 2 тижні.

Про зміну істотних умов праці у період воєнного стану роботодавець повинен попередити працівника:

A) не пізніше ніж за 1 місяць;

B) не пізніше ніж за 2 місяці;

C) не пізніше ніж за 3 місяці;

D) до запровадження цих змін.

Позовна давність для звернення працівника до суду у справах про звільнення складає:

A) 1 місяць з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення;

B) 3 місяці з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення;

C) 1 рік з моменту звільнення;

D) не обмежується строком.

Позовна давність для роботодавця для звернення до суду з позовом до працівника про стягнення матеріальної шкоди складає:

A) 1 місяць з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

B) 3 місяці з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

C) 1 рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

D) не обмежується строком.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати:

A) у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні;

B) в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

C) на протязі трьох років з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

D) без обмеження будь-яким строком.

Індивідуальне завдання

КИЇВСЬКИЙ АПЕЛЯЦІЙНИЙ СУД
ПОСТАНОВА
ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

Справа № 3652/1341/20 Головуючий у 1 інстанції: _____.
Провадження № 22-ц/824/13521/2023 Суддя-доповідач: _____
28 листопада 2023 року м. Київ

Київський апеляційний суд у складі колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ:
головуючого _____
суддів _____
при секретарі _____
розглянувши у відкритому судовому засіданні апеляційну скаргу Товариства з обмеженою відповідальністю «Зернятко» на рішення Яготинського районного суду Київської області від 21 червня 2023 року в справі за позовом Гарського Віталія Андрійовича до Товариства з обмеженою відповідальністю «Зернятко» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу,-

ВСТАНОВИЛА:

Короткий зміст позовних вимог

21 грудня 2020 року Гарський В. А. звернувся до суду з позовом до ТОВ «Зернятко» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

В обґрунтування позовних вимог зазначив, що він працював у ТОВ «Зернятко» з 16.06.2019 по 26.11.2020 на посаді агронома відділення, що підтверджується відповідними записами в трудовій книжці.

В результаті проведення службового розслідування щодо створення передумов та причин факту скоєння крадіжки зерна кукурудзи позивача було звільнено з роботи з 26.11.2020 у зв'язку з втратою довір'я при обслуговуванні товарних цінностей, на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України, що підтверджується наказом № OBGC0000227-0000005664 від 26.11.2020.

Вважає, що його було безпідставно звинувачено в крадіжці зерна кукурудзи 11.11.2020 на полі «Аеродром» у відділенні Сотниківка.

Разом з тим 13.11.2020 до позивача був застосований психологічний тиск з боку працівників відповідача та нанесені тілесні ушкодження, що підтверджені висновком експертного дослідження № 47 від 16.11.2020.

16.11.2020 позивач звернувся до Березанського відділення поліції Переяслав-Хмельницького ВП ГУНП в Київській області із заявою про вчинення кримінальних правопорушень.

Просив скасувати наказ № OBGC0000227-0000005664 від 26 листопада 2020 року про його звільнення з роботи 26 листопада 2020 року у зв'язку з втратою довір'я при обслуговуванні товарних цінностей, на підставі п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, поновити на роботі Гарського Віталія Андрійовича на роботі в ТОВ «Зернятко» на посаді агронома відділення з 26 листопада 2020 року та стягнути з відповідача на користь Гарського В. А. середній заробіток за час вимушеного прогулу з 26 листопада 2020 року по день винесення рішення суду.

Короткий зміст рішення суду першої інстанції

Рішенням Яготинського районного суду Київської області від 21 червня 2023 року позов Гарського В. А. задоволено частково.

Поновлено Гарського Віталія Андрійовича на посаді агронома відділення Товариства з обмеженою відповідальністю «Зернятко» з 26.11.2020.

Стягнуто з Товариства з обмеженою відповідальністю «Зернятко» на користь Гарського Віталія Андрійовича середню заробітну плату за час вимушеного прогулу, з розрахунку його середньо місячної заробітної плати в розмірі 18875, 00 гривень з 26.11.2020 по 06.04.2021.

Стягнуто з Товариства з обмеженою відповідальністю «Зернятко» на користь держави 2684 (дві тисячі шістсот вісімдесят чотири) гривні судового збору.

Короткий зміст вимог апеляційної скарги та її узагальнені доводи

Не погоджуючись із рішенням суду першої інстанції, 11 липня 2023 року ТОВ «Зернятко» подало апеляційну скаргу, в якій просило скасувати рішення Яготинського районного суду Київської області від 21 червня 2023 року у частині задоволених позовних вимог та ухвалити нове судове рішення про відмову у задоволенні позову.

В обґрунтування апеляційних вимог зазначило, що судом першої інстанції було неправильно застосовано правові норми п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та ст.135-1 КЗпП України, оскільки для звільнення і доведення факту вини працівника потрібен обвинувальний вирок суду.

Звернуло увагу на те, що суд першої інстанції розглянув справу, предметом позову якої було саме звільнення працівника Гарського В. А. у зв'язку з втратою довір'я при обслуговуванні товарних цінностей, а не за вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду.

Зазначило, що Закон не ставить в залежність від наявності обвинувального вироку суду застосування п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, що передбачає, зокрема, наявність винних дій працівника.

Крім того, суд першої інстанції помилково вважав необхідною умовою для звільнення позивача на підставі п.2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, що винні дії звільненого працівника мають бути вчинені виключно щодо матеріальних цінностей, які були передані йому під звіт.

Позиція учасників справи, які з'явилися в судове засідання

Представник апелянта – Товариства з обмеженою відповідальністю «Зернятко» – Авдєєнко П. О. в судовому засіданні підтримала апеляційну скаргу і просила її задовольнити. Рішення Яготинського районного суду Київської області від 21 червня 2023 року скасувати та ухвалити нове про відмову у позові.

Представник позивача Гарського В. А. – Лісовий А. В. в судовому засіданні заперечував проти задоволення апеляційної скарги, просив залишити рішення Яготинського районного суду Київської області від 21 червня 2023 року без змін.

Фактичні обставини справи, встановлені судом

Судом першої інстанції встановлено, що Гаркавенко Віталій Андрійович 20.05.1992 року народження з 16.06.2019 працював у ТОВ «Зернятко».

Згідно з наказом № 0BGC0000137 від 13 вересня 2019 року призначений на посаду агронома відділення Агрономічного відділу (а.с. 37 том № 1).

13.11.2020 «Зернятко» було призначено службове розслідування щодо створення передумов та причин скоєння крадіжки зерна кукурудзи 11.11.2020 на полі «Аеродром» у відділенні Сотниківка.

За результатами розслідування встановлено, що агрономом Гарський В. А. допущено без облікове вивезення з вищевказаного поля зерна кукурудзи на автомобілі «КАМАЗ» д.н.з. 94-96 КХ з причепом д.н.з. 033-20 ОН, під керуванням водія Мішури В. С., а саме без оформлення товарно-транспортної накладної. Вивезена без оформлених документів (а.с. 41-170, 183-185, 251 том № 1), в результаті чого відбулася крадіжка у кількості 45 тон кукурудзи.

19.11.2020 Яготинським відділенням поліції Переяслав-Хмельницького ВП ГУ НП в Київській області внесені відомості до ЄРДР та відкрито кримінальне провадження.

Листами відділу поліції № 1 Бориспільського РУ поліції ГУ Національної поліції в Київській області повідомлено, що в ході проведення досудового розслідування у кримінальному провадженні № 12020110320000385 за ст. 185 ч. 4 КК України встановлено, що є достатньо підстав вважати, що до вчинення кримінального

правопорушення причетні Гарського В. А., Штепа Ю. В. та Мішура В. В. (а.с. 201, 206, 244, 250 том № 1).

Наказом № OBGC0000227-0000005664 від 26.11.2020 Гарського В. А. було звільнено з роботи з 26.11.2020 у зв'язку з втратою довір'я при обслуговуванні товарних цінностей, на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України, року. (а.с. 4-13 том № 1).

Задовольняючи позовні вимоги частково, суд першої інстанції дійшов висновку, що підтверджень викрадення майна саме позивачем в розумінні ст. 62 Конституції України не міститься, а відповідно до посадових обов'язків позивач не несе матеріальну відповідальність щодо зерна, що вивозиться із поля, а з договору про повну матеріальну відповідальність датованого 16.09.2019 (а.с. 89 т.1) вбачається, що позивач приймає на себе повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження ввірених йому підприємством матеріальних цінностей, проте в матеріалах справи відсутні докази, що позивачу ввірялись такі матеріальні цінності 11.11.2020.

Позиція суду апеляційної інстанції

Колегія суддів не погоджується з таким висновком суду першої інстанції.

Розглянувши справу в межах доводів апеляційних скарг, перевіривши законність і обґрунтованість ухвалених судових рішень в цій частині, колегія суддів дійшла висновку, що апеляційна скарга на рішення Яготинського районного суду Київської області від 21 червня 2023 року підлягає задоволенню, рішення суду першої інстанції скасуванню з ухваленням нового судового рішення про відмову у задоволені позову враховуючи наступне.

Мотиви, з яких виходить апеляційний суд, та застосовані норми права

Статтею 43 Конституції України гарантовано право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Згідно з ч. 1 ст. 367 ЦПК України суд апеляційної інстанції переглядає справу за наявними в ній і додатково поданими доказами та перевіряє законність і обґрунтованість рішення суду першої інстанції в межах доводів та вимог апеляційної скарги.

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Вирішуючи під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України, питання щодо віднесення позивача до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, суд у кожному конкретному випадку повинен з'ясувати:

-чи становить виконання операцій, пов'язаних з таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача;

-чи має виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей.

Виходячи з положень статті 135-1 КЗпП України, обслуговування матеріальних цінностей передбачає здійснення певними працівниками підприємства, установи, організації дій, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажу (відпусканням), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Позивач у порушення посадової інструкції не дотримався її правил, не оформив товарно-транспортну накладну на автомобіль, що завантажився сільгосппродукцією та вивіз її з поля, не здійснив облік і належний контроль за рухом матеріальних цінностей, чим вчинив протиправні дії.

В судовому засіданні, на думку колегії суддів, відповідачем повністю доведено, на підставі відповідних доказів, вину позивача та завдання відповідачу неправомірними діями позивача матеріальних збитків.

Колегія суддів вважає, що суд першої інстанції дійшов помилкового висновку про те, що відсутні підтвердження викрадення майна саме позивачем в розумінні ст. 62 Конституції України, та відповідно до посадових обов'язків позивач не несе матеріальну відповідальність щодо зерна, що вивозиться з поля, а з договору про повну матеріальну відповідальність, датованого 16.09.2019, вина позивача не доведена у зв'язку з відсутністю обвинувального вироку.

Аналіз посадової інструкції та обов'язків, які були покладені на позивача, свідчать про те, що внаслідок неналежного виконання своїх обов'язків агрономом Гарським В. А., при обслуговуванні товарних цінностей, виникли підстави для втрати до позивача довір'я з боку власника та уповноваженого ним органу.

Судом встановлено, що згідно з пунктом 2.2 посадової інструкції агроном відділення здійснює первинний облік зібраної на полі товарної сільгосппродукції та безпосередній контроль за їх обігом на полі (завантаження транспортних засобів з бункера комбайнів, надає дозвіл на відпуск товарної сільгосппродукції шляхом підписання товарно-транспортних накладних, рух автомобілів з товарною сільськогосподарською продукцією до місця опломбування транспортних засобів для запобігання крадіжок).

Враховуючи викладене в посадовій інструкції, агроном відділення (позивач у цій справі), під час виконання робіт по збору врожаю кукурудзи, повинен вести контроль за обігом обмолоченого зерна кукурудзи на полі, зокрема забезпечувати рух автомобілів із завантаженим збіжжям до місця опломбування транспортного засобу (функція опломбування покладена на співробітника служби охорони підприємства) для запобігання крадіжок.

З урахуванням викладеного, колегія суддів дійшла висновку, що за змістом трудових обов'язків, відображених у посадовій інструкції позивача та договорі про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, а також фактично виконуваної позивачем роботі на посаді агронома відділення ТОВ «Зернятко», вбачається, що Гарський В. А. є працівником, який безпосередньо обслуговував товарно-матеріальні цінності.

За наслідками розгляду апеляційної скарги та згідно з положеннями ст. 376 ч.1, п.1, п.3, п. 4 ЦПК колегія суддів дійшла висновку, що рішення суду першої інстанції підлягає скасуванню з ухваленням нового судового рішення про відмову у задоволені позовних вимог.

Керуючись ст. ст. 268, 367, 368, 375, 383, 384 ЦПК України, суд,-

ПОСТАНОВИВ:

Апеляційну скаргу Товариства з обмеженою відповідальністю «Зернятко» задовольнити.

Рішення Яготинського районного суду Київської області від 21 червня 2023 року скасувати та увалити нове судове рішення про відмову у задоволенні позову.

Постанова набирає законної сили з дня її прийняття, однак може бути оскаржена протягом 30 днів з дня складення повного судового рішення безпосередньо до Верховного Суду.

Головуючий _____

Судді _____

ПИТАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ:

1. Дайте правову оцінку ситуації, що склалася.
2. На Вашу думку законним та обґрунтованим є рішення суду першої чи апеляційної інстанції по цій справі? Обґрунтуйте свою відповідь.
3. Чи підлягає сплаті судовий збір за подання позовної заяви / апеляційної скарги на рішення суду?
4. За яких умов можливо розірвання трудового договору з працівником на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України?
5. Чи є наявність завданої роботодавцю матеріальної шкоди/або інших негативних наслідків обов'язковою умовою для звільнення працівника на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України?
6. На яку сторону покладається законодавством про працю тягар доведення вини працівника для звільнення його на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України?

Тема 6. Особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників – 2 год.

1. Особливості розгляду трудових спорів з суддями.
2. Особливості розгляду трудових спорів з працівниками органів прокуратури.
3. Особливості розгляду трудових спорів з державними службовцями.
4. Особливості розгляду трудових спорів з науково-педагогічними працівниками.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 6

1. Проаналізуйте судову практику щодо розгляду спорів про звільнення працівників прокуратури.
2. Назвіть процесуальні особливості розгляду трудових спорів працівників органів місцевого самоврядування.
3. Дослідить судову практику оскарження в суді звільнення суддів.
4. Проаналізуйте практику щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з державним службовцем.

Індивідуальне завдання

Київський районний суд м. Одеси

Позивач: **Приходько Ігор Олегович**
м. Одеса, пр-т Адміральський, 1-б, кв. 159
тел. 067 111 22 33
Адреса ел. пошти відсутня
Офіційна електронна адреса відсутня

Представник Позивача: **Петренко Олена Валеріївна,**
м. Одеса, вул. Варненська, 3 кв. 46
тел.: 066 555 77 33,
Адреса ел. пошти відсутня
Офіційна електронна адреса відсутня

Відповідач: **Комунальне некомерційне підприємство «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради»**
м. Одеса, вул. Гаванна, 1
тел.: 048 726 35 35, 048 726 36 46
Адреса ел. пошти: med-katastrof@ukr.net

ПОЗОВНА ЗАЯВА
про визнання наказу протиправним та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу

Приходько Ігор Олегович з 02 липня 2021 року по 20 жовтня 2022 року працював на посаді генерального директора Комунального некомерційного підприємства «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради».

За період перебування у трудових відносинах з Відповідачем Позивач до дисциплінарної відповідальності не притягався.

З 17 лютого 2022 року Позивачу надана щорічна основна відпустка тривалістю 13 календарних днів.

У період перебування Позивача у щорічній відпустці, 01 березня 2022 року Одеською обласною військовою адміністрацією було винесено розпорядження № 1/К-2022 про покладення виконання обов'язків генерального директора Комунального некомерційного підприємства «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради» на Малу С. О., яким відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», Закону України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 61/2022, з метою належного забезпечення функціонування надання медичної допомоги населенню області та військовим формуванням України, ефективного функціонування КНП «ООЦЕМДІМК» ООР, відсторонено з 02 березня 2022 року від виконання обов'язків за посадою генерального директора КНП «ООЦЕМДІМК» ООР Приходька Ігоря Олеговича на час дії воєнного стану (п. 1 розпорядження).

З вказаним розпорядженням Позивача ознайомлено не було, лише повідомлено 02 березня 2022 року, коли Приходько І. О. з'явився на робочому місці, що на певний час він увільнений від виконання обов'язків генерального директора КНП «ООЦЕМДІМК» ООР. Будь-яких пояснень щодо прийнятого рішення Позивачу надано не було.

Позивач з 29 березня 2022 року вступив до лав Сил територіальної оборони Збройних сил України, будучи мобілізованим. У період з 29 березня 2022 року по 27 серпня 2022 року Позивач проходив військову службу та був звільнений з військової служби у відставку за п. «б» (за станом здоров'я) відповідно до п. 2 ч. 4 ст. 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та виключено зі списків особового складу та всіх видів забезпечення в/ч А4631.

З 17 травня 2022 року Позивач заробітну плату не отримував.

Після звільнення з військової служби, Приходько І. О. прибув на роботу, проте йому повідомили, що приступити до роботи він не може. Підстава Позивачу повідомлена знову ж таки не була.

Позивач лише 02 листопада 2022 року отримав копію розпорядження № 1/К-2022 від 01 березня 2022 року про покладення виконання обов'язків генерального директора Комунального некомерційного підприємства «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради» на Малу С. О.

Таким чином, лише з 02 листопада 2022 року Позивач дізнався про факт та підстави його відсторонення від посади генерального директора Комунального некомерційного підприємства «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради», та до цього часу був позбавлений у будь-який спосіб захистити свої права.

Усвідомлюючи, що трудові відносини з ним хоча й юридично тривають, проте фактично припинені, Позивач 17 жовтня 2022 року ініціював своє звільнення на підставі ст. 38 КЗпП України. Вказана заява була задоволена та 20 жовтня 2022 року наказом № 691-к Приходька Ігоря Олеговича звільнено з посади генерального директора Комунального некомерційного підприємства «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради» за власним бажанням відповідно до ст. 38 КЗпП України.

Пунктом 2 наказу № 691-к від 20 жовтня 2022 року головного бухгалтера Відповідача зобов'язано виплатити Позивачу компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки загальною кількістю 36 днів. Жодні інші складові розрахунку при звільненні Приходьку І. О. виплачені не були.

Позивач переконаний у протиправності його відсторонення від посади без збереження заробітної плати у період з 02 березня 2022 року по 20 жовтня 2022 року, незбереження за ним заробітної плати за цей період та невключення її до сум проведеного розрахунку при звільненні Приходька І. О. з посади.

Так, відповідно до ст. 46 КЗпП України, відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсторонення від роботи керівників підприємств, установ та організацій військовим командуванням допускається у випадках, визначених Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

Варто зауважити, що з введенням в Україні з 24 лютого 2022 року режиму воєнного стану повноваження щодо відсторонення керівників підприємств, установ та організацій фактично отримало й військове командування. Відповідне право надано йому ч. 2 ст. 46 КЗпП України. Водночас ця норма є відсильною, тому її тлумачення та застосування іманентно потребують застосування норм Закону України «Про правовий режим воєнного стану», на які є безпосереднє посилання у цьому приписі. Саме на такому застосуванні бланкетних (відсилочних) норм наполягає

Конституційний Суд України у рішенні від 28 квітня 2021 року № 2-р(II)/2021 у справі № 3-95/2020(193/20).

Водночас Законом України «Про правовий режим воєнного стану» серед повноважень військового командування, визначених ст. 8 названого Закону, відсутнє право на прийняття рішення про відсторонення будь-кого від роботи, у т.ч. й керівників підприємств, установ та організацій.

Таким чином, варто наголосити, що відсторонення Приходька І. О. від виконання обов'язків за посадою генерального директора КНП «ООЦЕМДІМК» ООР на час дії воєнного стану розпорядженням Одеської обласної військової адміністрації від 01 березня 2022 року відбулося на підставі правової норми, яка втратила силу станом на дату прийняття відповідного розпорядження.

З цього приводу варто зазначити, що за висновками Верховного Суду, викладеними у постанові від 23 січня 2019 року у справі № 755/6458/15-ц, у постанові від 1 квітня 2020 року по справі № 761/12073/18, відсторонення від роботи можливе лише у випадках, що передбачені законодавством, а оскільки в оскаржуваному розпорядженні не зазначено жодної іншої правової підстави відсторонення, крім нечинних положень Закону України «Про правовий режим воєнного стану», то розпорядження Одеської обласної військової адміністрації від 01 березня 2022 року № 1-К/2022 є протиправним та підлягає скасуванню.

Позивач переконаний, що ефективним способом захисту його порушених прав є стягнення з Відповідача середньої заробітної плати Приходька І. О. за час вимушеного прогулу (за період з 02 березня 2022 року по 20 жовтня 2022 року).

За інформацією, отриманою у відповідь звернення від 07 листопада 2022 року за вих. № 57, середньоденна заробітна плата Приходька І. О. складає 4578,47 грн.

Позивач зазначає, що виплата йому заробітної плати була припинена з 17 травня 2022 року на підставі наказу Відповідача № 245-к від 17.05.2022 року.

А тому розрахунковий період (17.05.2022-20.10.2022) нараховує 113 робочих днів.

4578,47 грн. х 113 робочих днів = 517 367,11 грн.

Позивачем не вживалися заходи досудового врегулювання спору.

Позивачем не вживалися заходи забезпечення доказів, позову до подання позовної заяви.

До позовної заяви подані копії документів, якими Позивач обґрунтовує свої позовні вимоги, оригінали яких зберігаються, у більшості випадків, у Відповідача. У Позивача зберігаються виключно оригінали документів, що стосуються його особи, які можуть бути надані суду для огляду.

Позивач, будучи особою з інвалідності II групи, звільнений від сплати судового збору на підставі п. 9 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір».

З урахуванням вищевикладеного,

ПРОШУ

1. Прийняти позовну заяву до розгляду та відкрити провадження у справі.

2. Визнати протиправним та скасувати розпорядження Одеської обласної військової адміністрації від 01 березня 2022 року № 1/К-2022 «Про покладення виконання обов'язків генерального директора Комунального некомерційного підприємства «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради» на Малу С. О.».

3. Стягнути з Комунального некомерційного підприємства «Одеський обласний центр екстреної медичної допомоги і медицини катастроф» Одеської обласної ради» на користь Приходька Ігоря Олеговича середню заробітну плату за час незаконного відсторонення за період з 17 травня 2022 року по 20 жовтня 2022 року у розмірі 517 367,11 грн.

12 листопада 2022 року Олена ПЕТРЕНКО

ПИТАННЯ ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ:

1. Дайте правову оцінку ситуації, що склалася.
2. Чи дотримані в позовній заяві вимоги цивільного процесуального законодавства для відкриття судом провадження у справі?
3. Чи допускається зменшення судом грошової суми, визначеної в якості заробітної плати за час вимушеного прогулу, з метою дотримання принципу пропорційності прав та інтересів працівника і роботодавця?
4. На якій стадії вирішення справи суд оцінює дотримання позивачем строку звернення до суду при вирішенні трудового спору? Які наслідки недотримання позивачем такого строку?
5. Надайте визначення поняття «відсторонення від роботи» та яка процедура здійснення відсторонення?
6. Які обставини можуть стати підставою відсторонення працівника від посади?

Тема 7. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – 2 год.

1. Поняття і види колективного трудового спору (конфлікту).
2. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
3. Рівні виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). Сторони колективного трудового спору (конфлікту).
4. Порядок формування вимог найманих працівників. Порядок розгляду вимог найманих працівників роботодавцем.
5. Поняття, значення та завдання примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
6. Загальна характеристика і завдання органів, які вирішують колективні трудові спори.
7. Порядок утворення та розгляд колективного трудового спору примирною комісією.
8. Порядок утворення та розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем.
9. Національна служба посередництва та примирення: завдання та повноваження.
10. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 7

1. Визначить гарантії для працівників під час проведення страйку.
2. Визначить гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів.
3. Підготуйте зразок повідомлення про оголошення страйку.
4. Проаналізуйте відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.
5. Дослідить судову практику розгляду колективних трудових спорів. Чи правомочні суди розглядати колективні трудові спори?
6. Визначить варіанти протестних дій з практики роботи зарубіжних профспілок.
7. Які види страйку існують в світі?

Індивідуальні завдання

ЗАВДАННЯ 1

Виберіть правильну відповідь:

колективний трудовий спір (конфлікт) щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень вирішується:

а) примирною комісією;

б) трудовим арбітражем;

в) незалежним посередником;

г) Національною службою посередництва і примирення.

ЗАВДАННЯ 2

Виберіть правильну відповідь:

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника:

а) у триденний строк;

б) у п'ятиденний строк;

в) у семиденний строк;

г) у десятиденний строк.

ЗАВДАННЯ 3

Працівники науково-дослідного інституту в зв'язку з затримкою заробітної плати вирішили оголосити страйк. Таке рішення було прийнято на загальних зборах трудового колективу, на якому також було обрано представників працівників для повідомлення директора інституту про початок страйку через три дні.

Проаналізуйте ситуацію і дайте їй правову оцінку.

Тема 8. Альтернативні способи вирішення трудових спорів – 2 год.

1. Поняття та особливості альтернативних способів вирішення трудових спорів.
2. Види альтернативних способів вирішення трудових спорів.
3. Порядок проведення переговорів сторонами трудового спору.
4. Примирення шляхом узгоджувальних процедур.
5. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації.
6. Третейські процедури як спосіб вирішення трудового спору.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ДО ТЕМИ № 8

1. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними.
2. Зарубіжний досвід застосування медіації та інших альтернативних процедур вирішення спорів.
3. Сучасні альтернативні способи врегулювання трудових спорів.
4. Історичні передумови виникнення інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА СПЕЦІАЛЬНА ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII/*Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до 50. Ст. 375.
3. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1952 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.
4. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. 93. Ст. 3103.
5. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року. Електронний ресурс. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: прийнята Радою Європи 04 листопада 1950 року. *Офіційний вісник України*. 1998. № 133. Ст. 270.
7. Конвенція Міжнародної організації праці № 154 gpo сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року. *Офіційний вісник України*. 2007. № 63. Ст. 2490.
8. Рекомендація Міжнародної організації праці № 92 оодо добровільного примирення та арбітражу від 29.06.1951. Електронний ресурс. Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232.
9. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо розгляду скарг на підприємстві з метою їх вирішення. Міжнародна організація праці. Офіційний сайт. [Електронний ресурс.] Режим доступу: http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/recommendations.aspx
10. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року № 2747-IV (в редакції Закону № 2147-VIII від 03.10.2017). *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 48. Ст.436.
11. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40 – 41, 42. Ст. 492.

12. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 р. № 3262-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2006. № 15. Ст. 128.
13. Про судовий збір: Закон України від 08 липня 2011 р. *Офіційний вісник України*. 2011. № 59.
14. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 5 червня 2012 р. № 4901-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 17. Ст. 158.
15. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 р. № 1188-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 23. Ст.870.
16. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12.02.2015 р. № 192-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 18, № 19-20. Ст. 132.
17. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
18. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1403-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 29. Ст.535.
19. Про виконавче провадження: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 30. Ст. 542.
20. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 р. № 1401-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 28. Ст.532.
21. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1998. № 34. Ст.227.
22. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст.255.
23. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст.361.
24. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст.51.

25. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text
26. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст.397.
27. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст.216.
28. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 46. Ст. 1684.
29. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 квітня 2001 року № 92. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0092299-01#Text
30. Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 05 травня 2004 року № 70. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0070299-04#Text
31. Положення про арбітра: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0132299-08/print
32. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 червня 2019 року № 43. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0043299-19#n7
33. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 13 серпня 2020 року № 28 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 24.06.2021 № 91). https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/13302-polozhennia-pro-poriadok-reiestratsii-nspp-

vysunutykh-naimanymy-pratsivnykamy-okremoiu-katehoriieiu-naimanykh-pratsivnykiv-profspilkoiu-vymoh-ta-kts-k
34. Положення про трудовий арбітраж: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 № 68. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20#Text
35. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 08 серпня 2008 р. № 95. https://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5036-rehlament-roboty-trudovoho-arbitrazhu-po-rozhliadu-i-vyrishenniu-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu
36. Положення про посередника: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text
37. Положення про примирну комісію: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 № 67. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text
38. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 131. https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9493?an=364&ed=2008_11_18
39. Інструкція про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 09.06.2009 року № 33. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033299-09#Text
40. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 01 серпня 2011 р. № 80. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0080299-11#Text
41. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей

117, 237-1 цього Кодексу від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 18. Ст. 662.
42. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 84. Ст. 3118.
43. Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України від 01 листопада 1996 року № 9. *Юридичний вісник України*. 1996. № 48.
44. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. № 12.
45. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2004. № 1.
46. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4. *Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України*. 1965 – 1985. К., 1995. Ч. 1. С. 31.
47. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України Г. І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 312 с.
48. Актуальні теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди потерпілим працівникам від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2022. 272 с.
49. Бабенко Е. В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві): монографія. Харків: Панов. 2019. 400 с.
50. Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис…канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2019. 435 с.

51. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 416 с.
52. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
53. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудових правовідносин: монографія. Львів: Вид-во «Растр-7», 2020. 234 с.
54. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-те вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2021. 592 с.
55. Голубєва Н. Ю. Представник в електронному судочинстві України. *Новели цивільного процесуального законодавства: представництво*: матер. Міжнар. наук.-практ. конфер.; до 150-ї річниці з дня відкриття першої судової палати у м. Одеса (м. Одеса, 16 травня 2019 року) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Н. Ю. Голубєвої. Одеса: Фенікс, 2019. 200 с.
56. Карпушова О. В. Правове регулювання праці суддів в Україні та країнах Європейського Союзу: теорія, практика, проблеми: монографія. Київ: Центр учб. літ., 2020. 424 с.
57. Lagutina I. V. Protection of labour rights in the practice of the European court of human rights. ECHR's Jurisprudence in Digital Era: proceedings of the Int. sci. conf. May 31 – June 1, 2019. C.180-184.
58. Лях І. О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020. 27 с.
59. Мазуренко О. А. Медіація як позасудовий засіб захисту трудових прав працівників. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції*: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) /[уклад.: О. М. Ярошенко, О. Г. Середа, О. О. Конопельцева]; за ред. О. М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 236-238.
60. Медіація у професійній діяльності юриста: підручник [Білик Т. В., Гаврилюк Р. М., Городиський І. О. та ін.] /за ред. Н. М. Крестовської, Л. О. Романадзе. Одеса: Екологія, 2019. 456 с.

61. Сіроха Д. І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: ПВГОІ «Видавництво Людмила». 2020. 394 с.
62. Пасечнік О. В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 195 с.
63. Тарасенко В. С. Щодо забезпечення права працівника на доступ до правосуддя. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист:* тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 року). Харків: Право, 2020. С.239-242.
64. Тарасенко В. С. Розгляд судами цивільних, сімейних та трудових спорів. навч.-метод. посібник. Одеса, 2020. 54 с.
65. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
66. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
67. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
68. Трудове право: підручник /О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
69. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
70. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 352-363.
71. Чанишева Г. І. Діяльність спеціалізованої трудової юстиції у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої Ради юстиції*. 2010. № 2. С. 84-89.
72. Чанишева Г. І. Захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*: Збірник наукових праць. Серія «Юриспруденція». 2013. Випуск 6-1. Т. 2. С. 120-124.

73. Чанишева Г. І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г. І. Чанишева, В. М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
74. Чанишева Г. І. Колективні трудові спори (конфлікти). Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 259-265.
75. Чанишева Г. І. Страйк. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 644-651.
76. Чанишева Г. І. Щодо досудового та позасудового порядків вирішення колективних трудових спорів. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) /укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 14-17. https://hdl.handle.net/11300/25640.
77. Чанишева Г. І. Щодо підвідомчості суду окремих видів колективних трудових спорів (конфліктів). *Наукова та педагогічна спадщина професора Ю. Є. Полянського*: зб. мат. круглого столу (Одеса, 17 лютого 2023 р.) /відп. ред. проф. Н. М. Бакаянова; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2023. С. 83-86.
78. Чанишева Г. І. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Juris Europensis Scientia*. 2023. Випуск 1. С. 56-64. http://jes.nuoua.od.ua/archive/1_2023/10.pdf.
79. Шумило М. М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palativerkhovnogo-sud.
80. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html

81. Шумило М. М. Індивідуальні трудові спори та медіація: тривалий шлях від теорії до реалізації на практиці. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) /укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 22-27. https://hdl.handle.net/11300/25640.
82. Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: навч. посібн. 2-ге вид. Харків: Право, 2020. 194 с.
83. Ярошенко О. М., Жигалкін І. П., Луценко О. Є. Рішення Конституційного Суду України, Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: наук.-практ. видання. Харків: Юрайт, 2020. 264 с.
84. Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Величко Л. Ю. Захист трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків: актуальні проблеми правозастосування: монографія. Харків: Юрайт, 2022. 220 с.
85. Employment and Labour Law of Ukraine /edited by Professor Oleh Yaroshenko. Kharkiv: Yurayt, 2021. 199 p.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

www.president.gov.ua – Президент України

Законодавча влада

www.rada.gov.ua – Верховна Рада України

www.ombudsman.kiev.ua – Уповноважений Верховної Ради з прав людини

Виконавча влада

www.kmu.gov.ua – Кабінет Міністрів України

www.minjust.gov.ua – Міністерство юстиції України

Судова влада

www.scourt.gov.ua – Верховний Суд

www.ccu.gov.ua – Конституційний Суд України

Інші державні органи

www.nspp.gov.ua – Національна служба посередництва та примирення

Рекомендовані науково-аналітичні ресурси

www.niss.gov.ua – Національний інститут стратегічних досліджень

http://www.nbuv.gov.ua/- Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ

1. Поняття трудових спорів та причини їх виникнення.
2. Предмет трудового спору.
3. Момент виникнення трудового спору.
4. Класифікація трудових спорів.
5. Сторони трудових спорів.
6. Форми захисту трудових прав працівників.
7. Способи захисту трудових прав працівників.
8. Організація комісії по трудових спорах.
9. Компетенція комісії по трудових спорах.
10. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівників.
11. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах.
12. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах та процедура їх оскарження.
13. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.
14. Категорії трудових спорів, що підлягають розгляду в судовому порядку.
15. Суб'єкти звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
16. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Наслідки пропуску строку звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
17. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів в судах першої судової інстанції.
18. Оскарження рішення суду з трудових спорів в апеляційному та касаційному порядку.
19. Перегляд рішень суду за нововиявленими обставинами.
20. Наказне провадження у справах про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати працівнику.
21. Особливості звернення до Європейського суду з прав людини за вирішенням трудового спору.
22. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за підставами, передбаченими статтею 36 КЗпП України.

23. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за ст. 38 КЗпП України.
24. Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за ст. 39 КЗпП України.
25. Підготовка справ з розгляду трудових спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за цими підставами, до судового розгляду. Визначення кола осіб, розсуд суду у межах предмета доказування, застосування роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.
26. Стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.
27. Аналіз судової практики щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з працівниками з окремих підстав, передбачених статтями 36, 38, 39 КЗпП України.
28. Порядок виконання рішень суду про поновлення на роботі працівників, незаконно звільнених за підставами, передбаченими статтею 36, статтями 38, 39 КЗпП України.
29. Особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця за підставами, передбаченими ст. 40 КЗпП України.
30. Особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою роботодавця за підставами, передбаченими ст. 41 КЗпП України.
31. Підготовка справ щодо розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, до судового розгляду. Визначення кола осіб, розсуд суду у межах предмета доказування, застосування роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.
32. Стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.
33. Аналіз судової практики щодо розгляду спорів про припинення трудового договору з працівниками з окремих підстав, передбачених статтями 40, 41 КЗпП України.
34. Порядок виконання рішень суду про поновлення на роботі працівників, незаконно звільнених за підставами, передбаченими статями 40, 41 КЗпП України.
35. Особливості розгляду трудових спорів з суддями.

36. Особливості розгляду трудових спорів з працівниками органів прокуратури.
37. Особливості розгляду трудових спорів з державними службовцями.
38. Особливості розгляду трудових спорів з науково-педагогічними працівниками.
39. Поняття і предмет колективного трудового спору.
40. Правове регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів.
41. Рівні виникнення колективних трудових спорів.
42. Сторони колективного трудового спору.
43. Порядок формування вимог найманих працівників. Порядок розгляду вимог найманих працівників роботодавцем.
44. Поняття, значення та завдання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору.
45. Загальна характеристика і завдання органів, які вирішують колективні трудові спори.
46. Порядок утворення та розгляд колективного трудового спору примирною комісією.
47. Порядок утворення та розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем.
48. Національна служба посередництва та примирення: завдання та повноваження.
49. Страйк, як спосіб вирішення колективного трудового спору.
50. Порядок проведення страйку.
51. Поняття та особливості альтернативних способів вирішення трудових спорів.
52. Види альтернативних способів вирішення трудових спорів.
53. Порядок проведення переговорів сторонами трудового спору.
54. Примирення шляхом узгоджувальних процедур.
55. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації.
56. Третейські процедури як спосіб вирішення трудового спору.

Навчальне видання

Вікторія Сергіївна ТАРАСЕНКО
Анна Олександрівна ПАНЧЕНКО

ТРУДОВІ СПОРИ

ПРАКТИКУМ
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08-Право спеціальності 081-Право

Електронне видання

В авторській редакції

Ум-друк. арк. 3,6.
Заказ № 2403-05.

Видавець ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.
e-mail: fenix-izd@ukr.net