

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Кафедра трудового права
та права соціального забезпечення

Серія: Навчально-методичні посібники

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
для здобувачів освітнього ступеня «магістр»
другого (магістерського) рівня вищої освіти
галузі знань 081 – Право

Одеса
Фенікс
2023

УДК: 349.2
3-38

Рекомендовано до друку рішенням навчально-методичної ради
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 3 від 25.12.2023 р.)

Рецензенти:

Вишновецька Світлана – завідувачка кафедри цивільного права і процесу юридичного факультету Національного авіаційного університету, доктор юридичних наук, професор;

Сіроха Дмитро – в.о. завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, доцент.

Захист трудових прав : навч.-метод. посіб. для здобувачів 3-38 освітнього ступеня «магістр» другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 081 – Право [Електронне видання] / Г. Чанишева, І. Лагутіна, К. Бориченко [та ін.] ; за заг. ред. Г. Чанишевої ; Нац. ун-т «Одес. юрид. академія». – Одеса : Фенікс, 2023. – 132 с. – Режим доступу: ...

ISBN 978-617-8395-34-6

Навчально-методичний посібник призначений для забезпечення навчальної, методичної та організаційної діяльності учасників освітнього процесу під час проведення аудиторної, самостійної та індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти, підготовки їх до здачі екзамену.

УДК: 349.2

ISBN 978-617-8395-34-6

© Колектив авторів, 2023

Автори:

Галія ЧАНИШЕВА – завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, заслужений діяч науки і техніки України

orcid.org/0000-0002-1892-6675

Ірина ЛАГУТІНА – професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», доктор юридичних наук, професор

orcid.org/0000-0002-1284-7298

Катерина БОРИЧЕНКО – професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», доктор юридичних наук, доцент

orcid.org/0000-0003-2837-5982

Вікторія ТАРАСЕНКО – доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», кандидат юридичних наук, доцент

orcid.org/0000-0001-8865-5148

Анна ПАНЧЕНКО – доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», кандидат юридичних наук, доцент

orcid.org/0000-0001-6230-4171

Оксана ПОЖАРОВА – доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», кандидат юридичних наук, доцент

orcid.org/0000-0002-0792-1561

Марія НАНЬЄВА – доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», кандидат юридичних наук, доцент

orcid.org/0000-0002-1043-1707

ПЕРЕДМОВА

Метою навчальної дисципліни є створення передумов для набуття здобувачами вищої освіти компетентностей у сфері захисту трудових прав та навиків їх застосування при вирішенні завдань у сфері правничої діяльності щодо представництва та захисту прав, свобод та інтересів суб'єктів галузевих відносин.

Завданнями викладання навчальної дисципліни «Захист трудових прав» є:

- аналіз актів трудового законодавства України, актів вищих судових інстанцій, навчальної та монографічної літератури;
- вирішення аналітичних завдань та практичних кейсів;
- навчити здобувачів освіти застосовувати теоретичні положення на практиці;
- закласти і розвинути навички складання відповідних документів з метою правового захисту трудових прав.

Згідно з вимогами освітньої програми здобувачі вищої освіти повинні:

- знати: чинне трудове законодавство України та міжнародно-правові акти у сфері праці;
- понятійно-категоріальний апарат у сфері захисту трудових прав;
- вміти: користуватися трудовим законодавством для розв'язання практичних питань, які виникають у зв'язку з реалізацією громадянами права на працю.

Завдяки організації вивчення дисципліни «Захист трудових прав» в індивідуальній та груповій **формах** словесними, наочними та практичними **методами**, методами заохочення та стимулювання забезпечується усвідомлення здобувачами вищої освіти недосконалості правового регулювання відносин у сфері праці, значення «людиноцентризму» як основи еволюції соціальної держави, розвитку конструктивного мислення, спрямованого на розв'язання теоретичних та практичних задач, пов'язаних із забезпеченням трудових прав людини.

Навчально-методичний посібник розроблено з метою надання допомоги здобувачам освіти, які навчаються за спеціальністю «Право», у вивченні питань, пов'язаних із забезпеченням трудових прав, що передбачають поглиблення або набуття знань окремих інститутів конституційного права, трудового права, цивільного права, цивільного процесуального права, адміністративного права, адміністративного процесуального права тощо.

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

Навчально-методичний посібник підготовлений відповідно до програми навчальної дисципліни «Захист трудових прав» та складається з 7 тем, до кожної з яких надаються план практичного заняття, основні положення теми та методичні рекомендації, індивідуальні завдання, задачі, теми доповідей, перелік рекомендованих нормативно-правових актів, спеціальної літератури та матеріали практики.

У межах навчальної дисципліни розширено зміст викладання актуальних питань захисту трудових прав шляхом аналізу не лише чинного законодавства України, а й актуальних соціально-економічних проблем сьогодення у правовому регулюванні трудових відносин. Для вивчення та обговорення на практичних заняттях запропоновані питання про тенденції розвитку практики захисту трудових прав, практику ЄСПЛ у цій сфері, її застосування у правовій реальності України. Окреслено дискусійні питання, що потребують вирішення. Ці узагальнення зроблені із залученням наукових джерел про правове регулювання трудових відносин не тільки в Україні, але й у зарубіжних країнах.

Основна мета виконання завдань, що пропонуються у цьому навчально-методичному посібнику, спонукати здобувачів вищої освіти до творчої діяльності за допомогою юридичного інструментарію, стимулювати бажання пізнавати особливості правового регулювання трудових відносин, 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.

Розкриваючи питання теорії захисту трудових прав, здобувачі вищої освіти повинні прагнути до максимального повного і чіткого викладення всіх аспектів проблеми, що виносяться для обговорення на практичних заняттях. При цьому важливо показати діалектику їхнього розвитку, розкрити відмінності у трактуванні положень, що розглядаються, провести порівняльний аналіз різних теоретичних підходів до формулювання дефініцій, визначення критеріїв класифікації певних категорій тощо.

При розв'язанні задач здобувачам освіти необхідно посилалися 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. Особлива увага має приділятися застосуванню у сфері соціального права 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 «Захист трудових прав» здобувачі вищої освіти повинні не лише глибоко засвоїти теоретичний матеріал та дослідити зміст трудового законодавства, але й здобути міцні практичні навички самостійного опрацювання нормативно-правових актів, дослідження спеціальної літератури та у подальшому робити на їх основі наукові та правозастосовні висновки.

Ефективність засвоєння навчальної дисципліни «Захист трудових прав» 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 засвоєності здобувачами вищої освіти відповідного об'єму опрацьованого та вивченого матеріалу та подальшої оцінки рівня отриманих знань.

Форми проведення проміжного контролю: контрольна робота, усне опитування.

Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену.

Сподіваємося, що навчально-методичний посібник стане у нагоді не тільки для здобувачів вищої освіти, але й для юристів-практиків, науковців, усіх, хто цікавиться актуальними проблемами захисту трудових прав.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Розділ 1. Зміст програми навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Денна форма навчання			Заочна форма навчання		
	Лекційні заняття (год.)	Практичні заняття (год.)	Самостійна робота (год.)	Лекційні заняття (год.)	Практичні заняття (год.)	Самостійна робота (год.)
Тема 1. Теоретико-правова характеристика захисту трудових прав	2	2	8	2	-	11
Тема 2. Захист прав у сфері зайнятості та працевлаштування	2	4	8	2	-	8
Тема 3. Захист трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору	2	4	8	2	2	11
Тема 4. Захист прав працівника на обмежену тривалість робочого часу, відпочинок та оплату праці	2	4	8	2	-	11
Тема 5. Захист трудових прав при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності	2	2	8	2	-	11
Тема 6. Порядок вирішення трудових спорів	2	2	8	2	-	11
Тема 7. Захист трудових прав моряків	2	2	6	2	-	9
Разом	14	20	56	14	2	74

ТЕМИ ЛЕКЦІЙ

Тема 1. Теоретико-правова характеристика захисту трудових прав – 2 год.

Поняття захисту трудових прав. Конституційні гарантії захисту трудових прав. Міжнародно-правові акти у сфері захисту трудових прав. Законодавство України у сфері захисту трудових прав.

Форми захисту трудових прав: поняття та класифікація.

Юрисдикційні форми захисту трудових прав.

Правовий механізм судового захисту трудових прав.

Неюрисдикційні форми захисту трудових прав.

Поняття та види способів захисту трудових прав.

Тема 2. Захист прав у сфері зайнятості та працевлаштування – 2 год.

Поняття, види та форми зайнятості.

Державні гарантії у сфері зайнятості населення.

Додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Захист прав у сфері зайнятості населення.

Поняття працевлаштування. Види працевлаштування.

Заходи сприяння зайнятості та стимулювання працевлаштування окремих категорій осіб.

Правовий статус безробітного. Права та обов'язки безробітного.

Тема 3. Захист трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору – 2 год.

Поняття та види трудового договору, його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.

Порядок укладення трудового договору. Форма трудового договору.

Захист у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Захист трудових прав працівників, які зазнали дискримінації у сфері праці та мобінгу (цькування).

Зміна умов трудового договору (переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміна істотних умов праці).

Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Захист прав працівників при зміні трудового договору.

Захист прав працівників при припиненні трудового договору.

Тема 4. Захист прав працівника на обмежену тривалість робочого часу, відпочинок та оплату праці – 2 год.

Норми та види робочого часу.

Режим та облік робочого часу: поняття та види.

Гарантії для працівника при залученні до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Види і тривалість часу відпочинку.

Право на відпустки та його гарантії. Види відпусток, порядок і умови їх надання.

Поняття та структура заробітної плати. Сфери регулювання оплати праці.

Система організації оплати праці. Системи оплати праці.

Права працівника на оплату праці та їх захист.

Тема 5. Захист трудових прав при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності – 2 год.

Підстава та види дисциплінарної відповідальності працівників.

Захист трудових прав працівника при притягненні до загальної дисциплінарної відповідальності.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників: особливості та порядок реалізації.

Підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Види матеріальної відповідальності працівників.

Порядок визначення розміру шкоди, заподіяної працівником роботодавцю, та її відшкодування.

Випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди у трудових правовідносинах.

Тема 6. Порядок вирішення трудових спорів – 2 год.

Поняття та класифікація трудових спорів.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Страйк як засіб захисту економічних і соціальних прав та інтересів працівників.

Медіація як спосіб захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Тема 7. Захист трудових прав моряків – 2 год.

Міжнародно-правове регулювання праці моряків: загальна характеристика.

Конвенція МОП № 186 про працю в морському судноплаванні 2006 року: зміст і значення.

Захист прав моряків при працевлаштуванні.

Захист прав моряків на оплату праці.

Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку моряків.

Захист прав моряків на оплату праці.

Проблеми захисту прав моряків в умовах воєнного стану в Україні.

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ

Тема 1. Теоретико-правова характеристика захисту трудових прав

1. Поняття та нормативна основа захисту трудових прав.
2. Форми захисту трудових прав: поняття та класифікація.
3. Юрисдикційні форми захисту трудових прав.
4. Правовий механізм судового захисту трудових прав.
5. Неюрисдикційні форми захисту трудових прав.
6. Поняття та класифікація способів захисту трудових прав.

Основні положення теми та методичні рекомендації

У сучасній демократичній державі трудові права являють собою важливий політико-юридичний та соціальний інститут, який є мірилом досягнень розвитку суспільства. Уявлення про цю категорію прав динамічно змінюються у часі і просторі, уточнюється зміст прав, що існували раніше та існують тепер, формуються нові права, розширюються уявлення про механізм їх регулювання та захисту.

Захист трудових прав необхідно відрізнити від такої правової категорії як охорона трудових прав. «Захист трудових прав» є більш вузьким поняттям, порівняно з поняттям «охорона трудових прав», оскільки друге охоплює всю сукупність заходів, що забезпечують нормальний процес реалізації прав. Відносини з охорони прав існують і до здійснення правопорушення, а відносини із захисту прав виникають тільки після правопорушення; охороняються, як правило, відносно невизначені суб'єктивні права невизначеного кола суб'єктів права. Захист є завжди суворо індивідуалізованими.

Захист прав потрібно відрізнити від юридичної відповідальності.

Розмежування за наступними підставами:

- за основною спрямованістю – відповідальність звернена до правопорушника, а захист – до уповноваженого;
- за способами впливу на поведінку учасників правовідносин – захист права нараховує більшу кількість способів, ніж відповідальність;

- за підставою застосування – відповідальність настає лише при наявності суб'єктивної підстави – вини правопорушника, а захист – при наявності об'єктивного факту правопорушення;
- за співвідношенням категорій, що порівнюються з правопорушенням – відповідальність в усіх випадках настає після правопорушення, захист права можливий і до моменту його порушення.

Поняття захисту трудових прав та інтересів працівників можна розглядати у широкому та вузькому значеннях:

- захист трудових прав та інтересів працівників у вузькому значенні пов'язується із забезпеченням додержання трудових прав, попередженням і профілактикою їх порушень, реальним поновленням незаконно порушених прав і встановленням трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників;
- захист трудових прав працівників у широкому значенні – це реалізація захисної функції трудового права, яка в свою чергу відображає захисну функцію держави. Приймаючи нормативно – правові акти, держава не тільки закріплює і регулює певні суспільні відносини, але і забезпечує їх захист. Ця функція трудового права включає в себе наступні напрямки: встановлення високого рівня умов праці, гарантій основних трудових прав працівників, які доповнюються і підвищуються.

Захисна функція відображається у головних елементах механізму правового регулювання: нормах права, правовідносинах і актах реалізації суб'єктивних прав та юридичних обов'язків. На кожному з названих етапів правового регулювання її зміст визначається специфічними цілями правового впливу. Це означає, що на етапі моделювання поведінки суб'єктів трудових правовідносин вона орієнтована на неприпустимість зниження досягнутого рівня гарантій трудових прав працівників. На етапі реалізації суб'єктивних прав та юридичних обов'язків захисна функція проявляється у неухильному і точному здійсненні законів та інших нормативно-правових актів та у поновленні, визнанні суб'єктивних прав і законних інтересів працівників.

Захисна функція внутрішньо властива трудовому праву, достатньо згадати, що трудове право було утворено саме як право захисту прав найманих працівників.

Право на захист працівником трудових прав слід розглядати у матеріально-правовому і процесуальному значеннях. Зміст права на захист у матеріально-правовому значенні включає дві можливості: можливість вчинення охоронних дій самою правомочною особою і можливість домагання до правопорушника. Першу можливість можна реалізувати тільки зусиллями самої правомочної особи, а другу – як її зусиллями, так і примусово юрисдикційними органами. Право на захист у процесуальному значенні означає можливість особи звернутися за захистом своїх прав (порушених чи оспорюваних) до юрисдикційних органів, наприклад, до органів з розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Поряд із захистом трудових прав та інтересів працівників держава захищає права та законні інтереси роботодавців, що виявляється у передбаченні нормами трудового законодавства підстав та порядку звільнення працівників, засобів забезпечення трудової дисципліни, права на відшкодування шкоди, заподіяної працівником, права на звернення у відповідних випадках до органів з розгляду трудових спорів. Утім, враховуючи специфіку трудових правовідносин, в яких працівник і роботодавець є соціально не рівними, необхідно чітко визначити та передбачити на законодавчому рівні форми і способи захисту трудових прав та інтересів працівників.

Форму захисту трудових прав та інтересів не можна розуміти як комплекс процедур або організаційних заходів, а також як порядок захисту. Мова повинна йти про діяльність відповідних органів, які застосовують ці способи та заходи.

Форму захисту трудових прав та інтересів працівників можна визначити як діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки, інших представників) із захисту трудових прав і законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Що стосується класифікації форм захисту прав, то, наприклад, представники науки цивільного права виділяють такі основні форми захисту цивільних прав: юрисдикційну і неюрисдикційну.

Юрисдикційна форма захисту є діяльністю уповноважених державою органів із порушених, невизнаних та оспорюваних суб'єктивних прав. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права і законні інтереси яких порушені неправомірними діями, невизнані та оспорується, звертаються за захистом до державного чи іншого компетентного органу, уповноваженого вжити необхідних заходів для поновлення порушеного права, визнання права, припинення правопорушення.

Неюрисдикційна форма захисту являє собою дії працівників із захисту трудових прав і законних інтересів, які здійснюються ними самостійно, не звертаючись за допомогою до державних та інших компетентних органів.

Аналіз практики реалізації суб'єктивних прав дозволяє виділити чотири види порушень трудових прав:

1. це перешкоди у реалізації права, тобто можливості певної поведінки самих суб'єктів права у користування соціальним благом; даний вид підрозділяється на:

- перешкоди, пов'язані з початком реалізації права (наприклад, ненадання вчасно чергової відпустки);
- перешкоди у поновленні конкретних правовідносин із реалізації права, у продовженні нормального процесу реалізації права (наприклад, відмова оплатити працівнику час вимушеного прогулу; не застосування заходів поліпшення умов праці);

2. зниження, погіршення існуючого рівня фактичного правового становища, тобто зменшення чи позбавлення блага, що є об'єктом конкретного права працівників (наприклад, незаконне звільнення за ініціативою роботодавця; незаконне утримання із заробітної плати);

3. часткова чи повна втрата благ, внаслідок чого поновлення попереднього порушеного становища неможливо, також характеризуються зниженням, погіршенням існуючого рівня фактичного правового становища (наприклад, випадки порушення права на здорові, безпечні умови праці, які викликали погіршення стану здоров'я, повної чи часткової втрати працездатності); до цього виду належать

також і порушення, коли неможливість поновлення попереднього становища обумовлена незворотністю минулого часу (наприклад, незаконне застосування надурочних робіт).

В юридичній літературі правопорушення трудових прав за тривалістю їх здійснення поділяються на триваючі й одноразові. Частіше за всього триваючі правопорушення виражаються у бездіяльності суб'єктів порушення (наприклад, порушення роботодавцем правил охорони праці), тоді як одноразові здійснюються активними діями (наприклад, незаконні звільнення та переведення).

Отже, порушення суб'єктивних трудових прав – це такі дії (дії чи бездіяльність) особи, що перешкоджають реалізації суб'єктивного права або знижують рівень фактичного правового становища працівника в трудових відносинах.

Невизнання трудового права – це нехтування зобов'язаним суб'єктом правами уповноваженої особи, виявлення байдужості до прав іншої особи. Необхідність захисту трудових прав при невизнанні виникає у випадках невизначеності у взаємовідносинах суб'єктів, неузгодженості їх інтересів і дій. Визнання як дія із встановлення, підтвердження фактичного становища складає одну з найважливіших характеристик права. Воно містить вимогу узгодити суб'єктами свої дії з встановленим, визнаним становищем.

Вимога про визнання права має тлумачитись досить широко, тобто як про визнання не тільки права, а й обов'язку, що кореспондує цьому праву, про визнання відсутності права чи обов'язку, про визнання того, що юридичний факт мав місце, що правовідносини виникли, існують чи припинились. В законодавстві про працю України не визначається можливість пред'явлення вимоги про визнання права. Тим часом саме цей спосіб захисту прав сторін трудового договору потребує законодавчого визнання та докладного нормативного розкриття його змісту.

Оспорювання трудового права – поняття за своїм обсягом більш широке, ніж невизнання. Воно означає невизнання права уповноваженої особи, яке виражається як у запереченні, так й у спростуванні та незгоді, у здійсненні таких дій, які роблять невідомим існування даного права. Звичайно ці поняття об'єднуються загальним поняттям спір про право.

Способи захисту трудових прав та інтересів працівників можна визначити як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційни-

ми органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Будь-яке порушене, оспорюване чи невизнане право, незалежно від їх характеру, від того, тягне це відповідальність чи ні, повинно бути поновлено, визнано. Правова природа і компетенція конкретних органів, надані ним способи та заходи захисту повинні відповідати тому, щоб ефективно поновлювати, визнавати права при певних порушеннях. У зв'язку з появою нових видів порушень чи зміною характеру вже існуючих порушень трудових прав, що зумовлено розвитком умов життя суспільства, держава встановлює та удосконалює той чи інший спосіб захисту.

Кожна галузь права використовує свої, специфічні способи захисту суб'єктивних прав і законних інтересів. Але деяка схожість методу регулювання суспільних відносин трудового права і, наприклад, цивільного права дозволяє запозичити окремі способи захисту прав і законних інтересів, відомі останньому. Таке запозичення відбувалося з урахуванням особливостей відносин, що регулюються трудовим правом, об'єкта захисту, у зв'язку з чим способи захисту зазнали суттєвих змін.

Поновлення порушеного трудового права передбачає приведення у належний правовий стан, тобто забезпечення становища, закріпленого в якості моделі в нормативно – правових актах та локальних правових актах, і в якому перебував би працівник у випадку нормального руху процесу реалізації прав без порушень:

1. надання колишнього блага тією кількістю та якістю, яким працівник користувався до порушення права (наприклад, поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника, повернення незаконно утриманих відрахувань із заробітної плати);

2. надання своєчасно не отриманого блага (наприклад, оплата за час вимушеного прогулу або за час виконання іншої нижчеоплачуваної роботи).

Юрисдикційній та неюрисдикційній формам захисту трудових прав та інтересів працівників властиві свої способи захисту.

Теми доповідей

1. Співвідношення понять «захист трудових прав», «охорона трудових прав» і «юридична відповідальність» у сфері трудового права.
2. Форми захисту трудових прав за законодавством України та окремих країн ЄС: порівняльно-правовий аналіз.
3. Профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.
4. Нормативне закріплення право працівника на судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів.
5. Самозахист трудових прав, свобод і законних інтересів: поняття та види.

Завдання для самостійної роботи

Приморський районний суд м. Одеси
65029, м. Одеса, вул. Балківська, 33

ПОЗИВАЧ:

Коробенко Анна Валеріївна

РНОКПП: _____

Україна, 65029, Одеська область, Одеський район,
м. Одеса, _____

ВІДПОВІДАЧ 1:

Комунальне некомерційне підприємство

код ЄДРПОУ _____

Україна, _____, Одеська область, Одеський район

ВІДПОВІДАЧ 2:

_____ селищна рада

Одеського району Одеської області

код ЄДРПОУ _____

Україна, _____, Одеська область, Одеський район

Ціна позову: 1.043.521,71 грн.

(один мільйон сорок три тисячі п'ятсот двадцять одна гривня 71 копійка)

ПОЗОВНА ЗАЯВА

про визнання незаконними та скасування розпорядження про припинення (розірвання) контракту та наказу про звільнення; поновлення на роботі; стягнення заборгованості із заробітної плати і середнього заробітку за час вимушеного прогулу

Фактичні обставини справи

Коробенко Анна Валеріївна (надалі також – «Коробенко А. В.») із 23 вересня 2019 року по 14 листопада 2022 року працювала у Ко-мунальному некомерційному підприємстві (надалі також – «КНП») на посаді директора згідно з умовами трудового контракту з дирек-тором КНП, укладеного 23 вересня 2019 року.

Із 28 жовтня 2021 року згідно з рішенням _____ селищної ради Одеського району Одеської області (надалі – «Се-лищна рада») від 28 жовтня 2021 року № 543-VIII КНП перебуває у стані ліквідації (припинення). Цим рішенням окремо призначено голову та склад комісії з припинення КНП шляхом приєднання. До голови комісії з припинення КНП шляхом приєднання з 28 жовтня 2021 року перейшли усі повноваження щодо управління КНП. Дані обставини підтверджуються листом Селищної ради від 17 листопа-да 2021 року № 3ПІ-97.

Звільнення Коробенко А. В. з посади директора КНП було здійснено згідно з розпорядженням Селищного голови від 11 листо-пада 2022 року № 52/2022-к та наказом Голови комісії з реоргані-зації КНП «Про припинення (розірвання) контракту з директором КНП та звільнення з посади Коробенко А. В. директора КНП від 11 листопада 2022 року № 97о/с-тр.

Згідно з позицією відповідачів правовими підставами звільнен-ня Коробенко А. В. з посади директора КНП стали приписи ст.ст. 42, 49 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», п. 8 частини першої ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), п.п. 2.8, 5.3 Трудового контракту з директором КНП, укладеного 23 вересня 2019 року.

А саме звільнення Коробенко А. В. відбулось за наступними підставами, передбаченими трудовим контрактом.

Підпункт 2 п. 5.3. трудового контракту з директором КНП, укладеного 23 вересня 2019 року – у разі **одноразового грубого**

порушення Коробенко А. В. вимог законодавства, обов'язків, передбачених цим контрактом, внаслідок чого КНП завдано значних збитків.

Підпункт 6 п. 5.3. трудового контракту з директором КНП, укладеного 23 вересня 2019 року – у разі допущення збільшення обсягу простроченої кредиторської заборгованості КНП з вини Коробенко А. В.

Згідно є позицією відповідачів фактичними підставами звільнення Коробенко А. В. з посади директора КНП стали: допущення Коробенко А. В. збільшення обсягу простроченої кредиторської заборгованості та завдання Коробенко А. В. збитків КНП, що було встановлено постановою Південно-західного апеляційного господарського суду від 14 грудня 2021 року у справі № 916/1553/21; відкриття на виконання постанови Південно-західного апеляційного господарського суду від 14 грудня 2021 року у справі № 916/1553/21 виконавчих проваджень.

Звільнення Коробенко А. В. з посади директора КНП 14 листопада 2022 року відбулось на підставі подання голови комісії з реорганізації КНП від 24 жовтня 2022 року.

Також до звільнення Коробенко А. В. з боку Селищної ради від неї вимагалися пояснення про порушення трудової дисципліни. Дані обставини підтверджуються листом Селищної ради «Про необхідність надати пояснення про порушення трудової дисципліни» від 25 жовтня 2022 року № 02–06/210/1627.

14 листопада 2022 року Коробенко А. В. отримала оригінал трудової книжки із записами про звільнення.

14 листопада 2022 року з Коробенко А. В. було проведено розрахунок при звільненні з посади директора КНП. При цьому письмове повідомлення про нараховані та виплачені Коробенко А. В. суми при звільненні із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) Коробенко А. В. надані не були.

Коробенко А. В. вважає розпорядження Селищного голови «Про припинення (розірвання) контракту з директором КНП та звільнення з посади директора КНП Коробенко Анни Валеріївни»

від 11 листопада 2022 року № 52/2022-к та наказу Голови комісії з реорганізації КНП «Про припинення (розірвання) контракту з директором КНП та звільнення з посади Коробенко А. директора КНП від 11 листопада 2022 року № 97о/с-тр (надалі разом також – «Накази») незаконними.

На підставі викладеного та керуючись ст.ст. 2, 4, 5, 76, 81, 133, 137, 141 Цивільного процесуального кодексу України,

ПРОШУ:

1. Відкрити провадження по справі на підставі цієї позовної заяви.

2. Визнати незаконним та скасувати розпорядження Селищного голови «Про припинення (розірвання) контракту з директором КНП та звільнення з посади директора КНП від 11 листопада 2022 року № 52/2022-к.

3. Визнати незаконним та скасувати наказ Голови комісії з реорганізації КНП «Про припинення (розірвання) контракту з директором КНП та звільнення Коробенко А. В. з посади директора КНП від 11 листопада 2022 року № 97о/с-тр.

4. Поновити Коробенко Анну Валеріївну на роботі на посаді директора КНП.

При цьому допустити негайне виконання рішення в частині поновлення Коробенко Анни Валеріївни на роботі на посаді директора КНП.

5. У зв'язку з незаконним звільненням Коробенко Анни Валеріївни із займаної посади солідарно стягнути з КНП та Селищної ради середній заробіток за посадою директора КНП за час вимушеного прогулу за період з 15 листопада 2022 року та по дату прийняття рішення у справі, що буде порушена на підставі позовної заяви з утриманням із цієї суми податків та обов'язкових неподаткових платежів.

При цьому допустити негайне виконання судового рішення в частині стягнення присудженої Коробенко Анні Валеріївни випла-

ти заробітної плати в розмірі середнього заробітку за посадою директора КНП за один місяць з утриманням із цієї суми податків та обов'язкових неподаткових платежів.

6. Солідарно стягнути з КНП та Селищної ради на користь Коробенко Анни Валеріївни заборгованість із заробітної плати у загальному розмірі **943521,71 грн. (дев'ятсот сорок три тисячі п'ятсот двадцять одна гривня 71 копійка).**

7. Усі судові витрати Коробенко Анни Валеріївни у справі, що буде порушена на підставі позовної заяви (витрати на оплату судового збору, витрати на оплату професійної правничої допомоги тощо), покласти солідарно на КНП та Селищну раду.

Коробенко А. В. _____

Дайте відповіді на такі питання:

1. Чи правомірне звільнення Коробенко А. В. за п. 8 частини першої ст. 36 КЗпП України? Обґрунтуйте правову позицію Коробенко А. В.

2. Яка процедура звільнення керівника підприємства, установи, організації за одноразове грубе порушення трудових обов'язків відповідно до трудового законодавства?

3. Чи дотримані в позовній заяві Коробенко А. В. вимоги цивільного процесуального законодавства для відкриття судом провадження у справі?

4. Доповніть позовну заяву Коробенко А. В. необхідними положеннями для відкриття судом провадження у справі.

5. Підготуйте відзив на позовну заяву Коробенко А. В.

6. Які дії керівника підприємства, установи, організації вважаються грубим порушенням трудових обов'язків?

7. Які гарантії трудових прав працівників передбачені у процедурі припинення трудового договору?

Нормативно-правові акти, спеціальна література та матеріали практики

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 20. Ст. 272.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст.171.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.
9. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 49. Ст. 422.
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
11. Про дерадяннізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Ст. 3434.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2023 року № 2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
17. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22 листопада 2023 року № 3494-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#Text>.
19. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. К., 1995. *Вісник Верховного Суду України*. 1998. № 3.
20. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного суду України від 24 грудня 1999 року № 13. *Вісник Верховного Суду України*. 2000. № 1.
21. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. № 2.
22. 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.
23. Oleg Yaroshenko, Halia Chanysheva, Lesya Maliuha, Kostiantyn Melnyk, Yuliia Burniagina. Impact of Martial Law on Labour Regulation at Ukrainian Enterprises. *Economic Affairs*, 2023, Vol. 68 (Special Issue), pp. 887–893. <http://ndpublisher.in/admin/issues/EAv68n2sz9.pdf> (Scopus)
24. 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.

25. 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.
26. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
27. Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
28. Бурлаченко Д. В. Нагляд і контроль у системі захисту трудових прав і свобод: дис. ... докт. філософ. за спеціальністю 081-Право. Одеса, 2021. 184 с.
29. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-ге вид. Х.: Право, 2021. 592 с.
30. Гринь Д. В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ... ступеня доктора філософії: 081-Право. Харків, 2023. 203 с.
31. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 195–201. http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/4_2022/28.pdf
32. Краснов Є. В. Конституційні гарантії захисту прав у сфері праці та соціального забезпечення / У моногр.: «Застосування судами Конституції України: доктрина і практика» (розділ 3.7). Київ: ВАІТЕ, 2022. С. 471–493.
33. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія. Одеса: Фенікс, 2014. 428 с.
34. Lagutina I. V. Supervision and control over observance of labour legislation by State labour service of Ukraine. *Науково-інформаційного вісника Івано-Франківського університету права імені короля Данила Галицького*. № 12. 2021. С. 140–147.
35. Lagutina I. V. Labour migration tendency: impact of financial crisis. *International Journal of Management*. Volume 11. Issue 6. June. 2020. P. 864–873.
36. Lagutina I. V. A future of work and employment. *Право та державне управління*. 2018. № 2. С. 54–60.
37. Lagutina I. V. The formation of a Global Commission on the Future of Work. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2018. № 48. С. 47–53.
38. Lagutina I. V. The ILO's Future of Work Initiative. *Право і суспільство*. 2018. № 3. С. 38–44.

39. Lagutina I. V. Mechanism for ensuring of the right of employee to dignity at work. *Молодий вчений*. 2015. № . 12.1. С. 88–92.
40. Lagutina I. V. Promotion gender equality at work. *Правова держава*. 2016. С. 148–154.
41. Lagutina I. V. Temporary Employment and Employees Labour Rights. *Право та інновації*. 2016. № . 2. С. 59–63.
42. Lagutina I. V. Labour migration tendency: impact of financial crisis. *International Journal of Management (IJM)*. 2020. Volume 11. Issue 6. June. P. 864–873.
43. 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.
44. 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.
45. Наньєва М. І. Правове регулювання надомної та дистанційної праці: сучасні реалії. *Juris Europensis Scientia*. 2021. № 3. С. 49–52.
46. Пожарова О. В. Забезпечення трудових прав працівників: навч.-метод. посібник / О. В. Пожарова, Б. А. Римар. Одеса: Фенікс, 2019. 180 с.
47. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. Науковий збірник. 2022. № 56. С. 60–63. URL: <http://vestnikpravo.mgu.od.ua/index.php/arkhiv-nomeriv?id=152>.
48. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Загальна характеристика захищених ознак: міжнародні акти та антидискримінаційне законодавство України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. Науковий збірник. Одеса: Видавничий дім «Гельветика». 2023. № 62. С. 66–69. URL: <http://www.vestnikpravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc62/14.pdf>
49. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. *Підприємництво, господарство і право*: Науковий журнал. Київ. ТОВ «Гарантія». 2020. № 2. С. 160–164. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/28.pdf>
50. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія / Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило

- та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 276 с.
51. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 462 с.
 52. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт., за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шуміла. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
 53. Циганчук І. І. Ensuring the unity of judicial practice in labour disputes. Забезпечення єдності судової практики при розгляді трудових спорів. *VISEGRAD JOURNAL ON HUMAN RIGHTS.*, 2022. Vol. 1. P. 157–160.
 54. Циганчук І. І. Встановлення факту існування трудових відносин у судовому порядку: аналіз міжнародного, європейського та національного законодавства. *Věda a perspektivy.* 2023. № 6 (25). С. 160–175. [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-6\(25\)-160-175](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-6(25)-160-175)
 55. Циганчук І. І. Застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Право»* 2022. № 4 (78) С. 229–234. <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.4.35>
 56. Циганчук І. І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука».* Серія: «Юридичні науки». 2023. № 6 (64). С. 84–92. <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2023-6-8996>.
 57. Циганчук І. І. Шляхи удосконалення трудового законодавства у сфері судового захисту прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграції. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука».* Серія: «Юридичні науки». 2023. № 5 (63). С. 79–85.
 58. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 352–363.
 59. Чанишева Г.І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
 60. Чанишева Г.І., Щукін О. С. Ознаки трудових відносин за актами МОП і законодавством України. *Юридичний вісник.* 2021. № 1. С. 77–86. URL: <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i1.2083>.

61. Чанишева Г. І. Посилення захисту трудових прав працівників як напрям реформування трудового законодавства України: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «*RECENT ADVANCES IN GLOBAL SCIENCE*» (Вільнюс, Литва, 6–8 березня 2023 року). Scientific Collection «InterConf», (145). С. 298–301. <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/issue/view/6-8.03.2023>
62. Чанишева Г. І. Розвиток трудового законодавства України в умовах цифрової трансформації економіки: окремі питання. *Правова позиція*. 2023. № 1. С. 158–163. <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/31.pdf>
63. 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.)* [Електронне видання] / 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>
64. 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.
65. 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
66. Чанишева Г. І. Юридичний механізм забезпечення соціальних прав людини і громадянина: навчально-методичний посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 40 с.
67. 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>.
68. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>.

Тема 2. Захист прав у сфері зайнятості та працевлаштування

1. Поняття, види та форми зайнятості.
2. Державні гарантії у сфері зайнятості населення.
3. Додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.
4. Захист прав у сфері зайнятості населення.
5. Поняття та види працевлаштування.
6. Заходи сприяння зайнятості та стимулювання працевлаштування окремих категорій осіб.
7. Правовий статус безробітного.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Захист прав у сфері зайнятості та працевлаштування – один із найважливіших напрямків захисту трудових прав, адже без нього ускладниться можливість для кожного реалізуватися на ринку праці, мати гідний рівень життя, задовольняти базові потреби, не будуть забезпечені рівні можливості між менш конкурентними верствами та іншим населенням, посилюватиметься безробіття, як наслідок – зuboжіння населення.

У спеціальній літературі на сьогодні сформовано чотири підходи до визначення поняття «зайнятість»: зайнятість як стан; зайнятість як діяльність; зайнятість як відносини; зайнятість як процес.

Нормативне закріплення поняття «зайнятість» міститься у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI, згідно з якою «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно».

На основі законодавства та/або представлених у спеціальній літературі позицій видається можливим виокремлювати різні види зайнятості.

Повна зайнятість у п. 14 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI визначається як «зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором». Поняття

повної зайнятості визначає: по-перше, питому вагу зайнятого працездатного населення у всьому працездатному населенні; по-друге, ступінь сталості зайнятості працездатного населення суспільно корисною діяльністю.

Раціональна зайнятість на рівні теорії розуміється як найбільш економічно обґрунтований розподіл носіїв робочої сили за галузями і сферами економіки, що забезпечує повне задоволення потреб всіх членів суспільства. Своєю чергою, ефективна зайнятість означає такий розподіл трудових ресурсів у територіальному й галузевому розрізах, у сферах використання праці та видах діяльності, що дає можливість у кожний момент часу одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і забезпечити ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого. Оптимальне співвідношення повної та ефективної зайнятості дає можливість визначити раціональну зайнятість.

Наведені підходи до розуміння раціональної та ефективної зайнятості відповідають поняттю продуктивної зайнятості, закріпленому у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення».

За змістом зайнятість поділяється на трудову та нетрудову.

До першої належать: наймана праця та самодіяльнісна зайнятість.

До форм зайнятості у сфері найманої праці, як зазначають С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко, належать: робота за трудовим договором; робота за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підряду, договір про надання послуг тощо); роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; військова служба в Збройних силах України, Службі Безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України; альтернативна (невійськова) служба.

Формами самодіяльної зайнятості, на думку цих вчених, є: членство в кооперативах; робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві; творча діяльність; зайняття підприємницькою діяльністю; робота у власному господарстві.

Виходячи з такої класифікації, до сфери дії трудового права серед усіх відносин зайнятості належать тільки відносини трудової зайнятості, що виникають на підставі трудового договору.

До нетрудової зайнятості належать: професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (так звана учнівська зайнятість); навчання у денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав.

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо.

В цілому в основу класифікації видів зайнятості можуть бути покладені різні критерії: характер діяльності; соціальна належність; галузева належність; територіальна належність; рівень урбанізації; професійно-кваліфікаційний рівень; статева належність; віковий рівень; вид власності та багато інших.

Класифікація видів зайнятості носить умовний характер, у той час як для правової науки вагоміше значення має зовнішній прояв (форми) зайнятості, що знайшло вираження на рівні законодавства.

Так, під формами зайнятості слід розуміти організаційно-правові способи і умови використання праці. Розрізняють такі форми зайнятості: повна, неповна та часткова; первинна та вторинна; типова та нетипова.

Окремої уваги в рамках зазначеного поділу заслуговують нетипові форми зайнятості як явище відносно нове та дискусійне.

Нетиповою (атиповою) зайнятістю слід вважати будь-які форми залучення до праці з відхиленнями від традиційного трудового договору у різних комбінаціях. До таких форм належать: запозичена праця (аутстафінг та аутсорсинг персоналу); дистанційна праця (телеробота); надомна праця; фрілансинг; тимчасові роботи; сезонні роботи; гнучкий графік роботи; робота на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом; спрощений режим регулювання трудових відносин; робота на підставі гіг-контрактів тощо.

Захист прав у сфері зайнятості та працевлаштування здійснюється в рамках державної політики на ринку праці: пасивної та активної. Пасивна політика обмежується реєстрацією осіб, які шукають роботу, визначенням порядку надання допомоги на випадок

безробіття, організацією системи її надання, здійсненням негрошових форм підтримки безробітних і членів їх сімей. Саме така політика головним чином проводиться на сьогоднішній день в Україні.

Серед активних заходів державної політики доцільно вказати: створення додаткових робочих місць, надання інформаційних та профорієнтаційних послуг, організацію банку вакансій, пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні громадян, допомогу громадянам у відкритті своєї справи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності, поліпшення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок організації професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації, організацію тимчасових громадських робіт, припинення вивільнення громадян на термін до шести місяців у разі неможливості їх працевлаштування, переселення в іншу місцевість та багато інших. Активна політика зайнятості націлена, насамперед, на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, сприянню розвитку самозайнятості та запобіганню маргіналізації.

Статтею 5 Закону України «Про зайнятість населення» передбачене коло гарантій у сфері зайнятості населення, наприклад, вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян (чому присвячена окрема стаття Закону – ст. 14)

Об'єктивною передумовою забезпечення та захисту права на працю в цілому виступає право на працевлаштування.

У юридичній літературі можна зустріти різні підходи до визначення терміну «працевлаштування». Також його доцільно розглядати в широкому та вузькому сенсах.

Відповідно до п. 15 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», працевлаштуванням визнано «комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю». Необхідно врахувати, що поняття працевлаштування вужче, ніж поняття зайнятості, а саме: працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією.

Процес працевлаштування можна розділити на стадії: пошук роботи, укладання трудового договору та допуск роботодавцем особи до виконання трудової функції.

На рівні теорії пропонуються різні класифікації працевлаштування.

Залежно від способу працевлаштування буває самостійним та таким, яке здійснюється за допомогою посередників на ринку праці (державної служби зайнятості або приватних агентств зайнятості).

За суб'єктом працевлаштування можна відокремити загальну процедуру працевлаштування та спеціальну, наприклад, працевлаштування осіб, що не можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

Важлива роль у сфері захисту прав на зайнятість та працевлаштування належить сприянню зайнятості, під яким в літературі пропонується розуміється комплекс організаційно-правових заходів, спрямованих на створення можливості для працездатних осіб бути залученими до зайнятості в межах законодавчо закріплених форм зайнятості з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі. Сприяння зайнятості таким чином є комплексом взаємопов'язаних організаційно-правових, економічних, соціальних та інших заходів, які сприяють збереженню та подальшій підтримці сформованої зайнятості в процесі реалізації права на працю.

Вказаним заходам присвячений окремий розділ Закону України «Про зайнятість населення» (Розділ IV «Сприяння зайнятості населення»). Серед іншого у розділі деталізуються конкретні заходи сприяння зайнятості та стимулювання зайнятості окремих категорій осіб (наприклад, внутрішньо переміщених осіб, зареєстрованих безробітних та ін).

Особливої уваги потребує захист прав безробітної особи.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про зайнятість», безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

У Розділі VIII «Безробіття» розкриваються: порядок набуття статусу зареєстрованого безробітного, їх права та обов'язки, питання припинення реєстрації безробітного, підходящої роботи, Особлива гарантії для окремих категорій безробітних тощо.

Теми доповідей

1. Заходи сприяння зайнятості у зарубіжних країнах у період світової соціально-економічної кризи: досвід для України.
2. Новітні способи перевірки професійної придатності кандидатів при працевлаштуванні (психологічне тестування, перевірка на поліграфі, тощо): правові аспекти.
3. Проблеми у працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб.

Завдання для самостійної роботи

1. Складіть проект розділу колективного договору «Гарантії у сфері зайнятості та працевлаштування».

2. Розв'яжіть задачі:

Задача 1

Поперечний був звільнений з останнього місця роботи за п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України та звернувся до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. На підставі поданих документів у встановленому законом порядку він був визнаний безробітним.

Чи має Поперечний право на отримання допомоги по безробіттю та в якому розмірі, і на який період вона може призначатися?

Задача 2

На комунальному підприємстві «Центр обслуговування літніх громадян» вже три місяці відбувається вимушений простій виробництва, що охопив 40 із 100 працівників і 29% їхнього робочого часу. У тому числі у стані вимушеного простою знаходяться наступні працівники комунального підприємства: Бондаренко, що проходить на комунальному підприємстві альтернативну (невійськову)

службу; Вовк, що є провідним спеціалістом вже більше 13 років; Галицький, який працює за сумісництвом; Черкес, який вперше влаштувався на роботу за два місяці до простою; Міщенко, що працює більш ніж 5 років, але відмовився від переведення на підходящу для нього роботу на інше комунальне підприємство на умовах повного робочого дня.

Хто з вищезазначених осіб має право на отримання допомоги по частковому безробіттю?

За наявності у осіб такого права назвіть умови виплати їм допомоги по частковому безробіттю (розмір, початок виплати, тривалість виплати, тощо).

Задача 3

До коньячного заводу центр зайнятості направив на роботу Пальникову, яка перебувала на обліку як безробітна.

Начальник відділу кадрів заводу, ознайомившись з трудовою книжкою Пальникової, встановив, що вона двічі з попередніх місць роботи звільнялася за появу на роботі у нетверезому стані, і відмовив на цих підставах їй у прийнятті на роботу.

Пальникова звернулася до центру зайнятості із заявою про вчинення додаткових заходів щодо забезпечення її працевлаштування до коньячного заводу та притягнення посадових осіб коньячного заводу до відповідальності за порушення її трудових прав. Однак у центрі зайнятості відмовили у задоволенні заяви Пальникової, пославшись на відсутність порушень з боку посадовців коньячного заводу.

Виходячи з вищенаведеного, Пальникова звернулася до Вас, як до адвоката із запитом щодо складання позовної заяви про зобов'язання коньячного заводу прийняти її на роботу та стягнення з коньячного заводу спричинених їй відмовою у прийнятті на роботу матеріальних та моральних збитків.

Складіть від імені Пальникової відповідну позовну заяву.

Чи вмотивована позиція центру зайнятості?

Чи є, на Вашу думку, судові перспективи задоволення позовної заяви Пальникової? Надайте відповідь із посиланням на відповідну судову практику, що міститься у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

3. Виходячи з наданих нижче пояснень особи, знайдіть можливі порушення її прав у сфері зайнятості та працевлаштування.

Які заходи Ви запропонуєте вжити особі, що надала пояснення, задля відновлення її порушених прав у сфері зайнятості та працевлаштування та притягнення осіб, винних у порушенні вищезазначених прав, до відповідальності?

«11 квітня 2023 року я, Логвінова О. В., прочитавши оголошення в «Авізо» (на роботу до ТОВ «ПРОГРЕС» на посаду головного бухгалтера запрошується жінка у віці до 30 років привабливої зовнішності), подала заяву про прийняття мене на роботу до ТОВ «ПРОГРЕС» на посаду головного бухгалтера за сумісництвом.

Перед співбесідою з директором ТОВ «ПРОГРЕС» мене зобов'язали за мій рахунок пройти комплексне медичне обстеження та принести медичний висновок про можливість виконання посадових обов'язків головного бухгалтера. Пізніше я довідалася, що медичний висновок був наданий для ознайомлення директору ТОВ «ПРОГРЕС».

Також мене зобов'язали принести (дослівно): ідентифікаційний код; паспорт; диплом про вищу освіту із додатком з оцінками; трудову книжку; рекомендації з останнього місця роботи (навчання).

Начальник відділу кадрів, попередньо попередивши мене, у телефонному режимі зібрав інформацію про мої професійні якості від посадових осіб підприємств, де я працювала раніше.

14 квітня 2023 року інспектор відділу кадрів провів тестування мене по тестах К. Томаса, шкал самооцінки Ч. Спілберга, методики рисункової фрустрації С. Розенцвейга.

15–16 квітня 2023 року я збирала узгодження (візи) про прийом мене на роботу в ТОВ «ПРОГРЕС» від наступних посадових осіб: заступника директора з господарської частини; заступника директора з економіки; начальника ІТ відділу, помічника директора; начальника служби безпеки підприємства.

17 квітня 2023 року я, за пропозицією Голови первинної профспілкової організації, діючої в ТОВ «ПРОГРЕС», вступила до складу даної організації й оплатила членські внески за 6 місяців.

19 квітня 2023 року заступником директора ТОВ «ПРОГРЕС» з економіки був виданий наказ про прийняття мене на роботу. Згідно з яким мені встановлювалися наступні умови праці:

- заробітна плата в еквіваленті 700 доларів США згідно з курсом продажу долара США, встановленого АБ «Південний», м. Одеси на дату виплати заробітної плати;
- випробувальний термін тривалістю 1 календарний місяць, на період випробувального терміну заробітна плата становить еквівалент 350 доларів США згідно з курсом продажу долара США, встановленого АБ «Південний», м. Одеси на дату виплати заробітної плати;
- режим роботи – ненормований робочий день;
- безпосереднє підпорядкування – заступнику директора з економіки;
- мені заборонене протягом терміну дії трудового договору та протягом 3-х років після його припинення працювати у конкурентів ТОВ «ПРОГРЕС»;
- 50% моєї першої заробітної плати після проходження випробувального терміну йде на оплату послуг особи, за посередництвом якої було здійснено моє працевлаштування.

Наказ був складений російською мовою. З наказом я була ознайомлена 23 квітня 2023 року. Незважаючи на мої вимоги, копію наказу в день його видання мені на руки видано не було.

21 квітня 2023 року заступником директора з економіки мене було під розписку ознайомлено з наступними документами: правилами внутрішнього трудового розпорядку; посадовою інструкцією головного бухгалтера.

З якими-небудь іншими документами перед фактичним допуском до роботи мене ознайомлено не було.

21 квітня 2023 року я також підписала зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації ТОВ «ПРОГРЕС» і договір про повну матеріальну відповідальність. Мені було повідомлено, що без підписання цих документів я не буду допущена до роботи. 21 квітня 2021 року мені під мою відповідальність за актом приймання-передачі були передані для роботи комп'ютер з доступом в Internet, принтер, мобільний телефон і вогнегасник.

22 квітня 2023 року директор ТОВ «ПРОГРЕС» передав мені журнали первинних інструктажів з пожежної безпеки, електробезпеки; наданні медичної допомоги, в яких я особисто розписалася.

22 квітня 2023 року в моєму кабінеті було встановлено камеру відеоспостереження. Також мені був заблокований доступ в Internet до сайтів, що не містять розширення «ua».

27 квітня 2023 року начальником відділу управління персоналом ТОВ «ПРОГРЕС» був зроблений запис у мою трудову книжку про прийняття мене на роботу. Запис не був завірений підписом директора й печаткою ТОВ «ПРОГРЕС». Запис був зроблений російською мовою. З цим записом у трудову книжку я була ознайомена 29 квітня 2023 року. Трудова книжка, незважаючи на моє прохання, залишилася у начальника відділу управління персоналом ТОВ «ПРОГРЕС».

З 28 квітня по 11 травня 2023 року я була відсутня на роботі у зв'язку із хворобою племінника. Про початок і тривалості відсутності на роботі я негайно попередила заступника директора з економіки. Зазначений вище період моєї відсутності яким-небудь чином мені оплачений не був.

18 травня 2023 року в наказі про прийняття мене на роботу було внесене доповнення про збільшення тривалості мого випробувального терміну на 1 календарний місяць. Після розмови із заступником директора з економіки я погодилася з необхідністю продовження випробувального терміну й була ознайомена з доповненням до наказу, на якому власноруч здійснила напис «Погоджуюсь, зауважень і заперечень не маю».

30 травня 2023 року я була звільнена з роботи в ТОВ «ПРОГРЕС» у зв'язку з тим, що я не пройшла встановлене мені випробування».

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: Закон України від 21 вересня 2022 року № 2623-ІХ. *Голос України* від 14.10.2022. № 210.

4. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
5. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05 лютого 1993 року № 2998-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 16. Ст. 167.
7. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171
9. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Ст. 4103.
10. Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 1. Ст. 1.
11. Перелік професій, спеціальностей для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджений Наказом Міністерства економіки України від 11 квітня 2023 року № 2040. *Офіційний вісник України*. 2023. № 50. Ст. 2811.
12. Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 207. *Офіційний вісник України*. 2013. № 26. Ст. 867.
13. Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2015 року № 696. *Офіційний вісник України*. 2015. № 74. Ст. 2443.
14. Деякі питання надання роботодавцям компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2023 року № 338. *Офіційний вісник України*. 2023. № 44. Ст. 2342.

15. Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 175. *Офіційний вісник України*. 2013. № 23. Ст. 776.
16. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/ укладення гіг-контракту, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413. *Офіційний вісник України*. 2015. № 50. Ст. 1612.
17. Порядок розроблення та виконання державних цільових програм, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року № 106. *Офіційний вісник України*. 2007. № 8. Ст. 313.
18. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця і Типової форми договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року № 20. *Офіційний вісник України*. 2013. № 5. Ст. 163.
19. Амелічева Л. П. Деякі проблеми реалізації права на повну та продуктивну зайнятість при впровадженні концепції гідної праці. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості*: Мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. Львів: Укр. центр соц.-прав. досліджень; Кафедра труд., аграр. та екол. права. Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 19–22.
20. Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекарізація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2017. № 1–2. С. 13–24.
21. Богуш Л. Г. Нестандартна зайнятість у контексті дотримання соціально-трудових прав. *Підприємництво та інновації*. 2019. № 9. С. 122–130.
22. Грабовецька О. Нормативно-правове забезпечення самозайнятості населення: реалії і проблеми. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2015. Вип. 20. С. 126–132.
23. Зайнятість та працевлаштування: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищ. освіти 5 курсу соц.-прав. ф-ту/ О. С. Щукін; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса: Фенікс, 2016. 411 с.

24. Кузьменко Г. В. Вплив нестандартних форм зайнятості на правове регулювання трудових відносин в Україні. *Право і суспільство*. 2022. № 5. С. 116–121.
25. Лагутіна І. В. Міжнародно-правове регулювання діяльності приватних агенств зайнятості. *Альманах міжнародного права*. 2015. Вип. 8. С. 130–137.
26. Lagutina I. Legal regulation of the labour of domestic workers. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № . 8. С. 73–77.
27. Lagutina I. V. The implementation of labour rights of employees in non-standard forms of employment. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. № 1. P. 172–177.
28. Lagutina I. V. Digital economy and non-standard forms of employment. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2023. Т. 33. С. 27–35.
29. Lagutina I. V. Teleworking «is here to stay»? *Juris Europensis Scientia*. 2022. № 2.
30. Lagutina I. V. Long working hours: trends and effects. *Публічне право*. 2016. № 2 (22).
31. Масло С. В. Соціальні послуги служби зайнятості внутрішньо переміщеним особам. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 68–70.
32. Нечаєва Н. В. Чинники успішного працевлаштування: навчально-методичний посібник. Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. 20 с.
33. Носенко В. О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівника в Україні: монографія. Харків: Право, 2015. 213 с.
34. Остапенко Ю. О. Нетипова зайнятість як особливо проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 4 (106). Т. 2. С. 262–268.
35. Погорелова О. С. До питання вдосконалення законодавства в сфері діяльності приватних агенств зайнятості. *Соціальне право*. 2019. С. 38–43.
36. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. Науковий збірник. 2022. № 56. С. 60–63. URL: <http://vestnik-pravo.mgu.od.ua/index.php/arkhiv-nomeriv?id=152>
37. Пожарова О. В. Законодавче забезпечення праці домашніх працівників: сучасний стан. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія нау-*

- кових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С 470–472.
38. Руженський М. М., Руженський М. М. Модернізація зайнятості населення: зміст та пріоритети. *Економіка та держава*. 2021. № 5. С. 4–7.
39. Соціальне право та право зайнятості: навч.-метод. посіб. для здобувачів ф-ту адвокатури та антикорупц. діяльності освіт. програми «Захист прав людини» освіт. ступеня «магістр» [Електронне видання] / К. В. Бориченко, А. О. Гудзь, О. С. Щукін. Одеса: Фенікс, 2022. 147 с.
40. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
41. Соцький А. М. Неповна зайнятість за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. № 4. С. 178–187.
42. Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. докт. юр. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.
43. Шумило М. М. Нестандартні трудо-договірні відносини на цифрових платформах. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2023. № 11. С. 94–99.
44. Чанишева Г. І. Види трудового договору за законодавством України: монографія / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.
45. Чанишева Г. І. Правове регулювання неповної зайнятості. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: Мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. 22.12.2015*. Львів: Укр. центр соц.-прав. досліджень; Кафедра труд., аграр. та екол. права. Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 11–14.
46. Чанишева Г. І. Трудове право України: навчально-методичний посібник для студентів 2 курсу факультету цивільної та господарської юстиції Національного університету «Одеська юридична академія». Одеса, 2022. 272 с.

Тема 3. Захист трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

1. Поняття та види трудового договору, його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.
2. Порядок укладення трудового договору. Захист у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.
3. Захист трудових прав працівників, які зазнали дискримінації у сфері праці та мобінгу (цькування).
4. Зміна умов трудового договору (переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміна істотних умов праці).
5. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.
6. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
7. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
8. Захист прав працівників при зміні та припиненні трудового договору.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Поняття трудового договору закріплене у ч. 1 ст. 21 КЗпП України, відповідно до якої, це угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У науці трудового права існує досить багато критеріїв класифікації трудових договорів, серед яких: порядок укладення, зміни та припинення трудового договору; суб’єктний склад; зміст; дія трудового договору; умови чи місце застосування праці та ін.

У літературі аналізуються відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів про працю, але не приділяється увага способам захисту працівником своїх прав у тих випадках, коли трудові відносини приховуються укладеним цивільно-правовим договором, або у спірних випадках, коли наявні ознаки трудового

і цивільно-правового договору. Такі способи захисту як і відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею, встановлені судовою практикою. Зокрема, трудовим договором регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного результату. Виконавець за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, не зараховується до штату установи (організації), не має права на внесення запису до трудової книжки, щодо початку його роботи не видається розпорядчий документ про прийняття його на роботу на певну посаду.

Варто пам'ятати, що працевлаштування працівника через укладання з ним трудового договору здійснюється в кілька етапів: звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладання трудового договору з наданням всіх необхідних документів; ознайомлення роботодавця з документами, проведення співбесіди, перевірка професійних якостей кандидата; погодження умов трудового договору; оформлення та підписання трудового договору (у випадку передбачених чинним законодавством або за згодою сторін) та видання роботодавцем наказу (розпорядження) про зарахування особи на роботу; реєстрація наказу та пред'явлення працівникові наказу під особистий підпис; ознайомлення працівника з локальними нормативними актами підприємства та умовами праці; взяття працівника на облік, повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу; на вимогу працівника оформлення та внесення відповідного запису до трудової книжки та ознайомлення працівника з записом у трудовій книжці під особистий підпис.

Відповідно до ст. 43 Конституції України та ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав,

не передбачених законом. Конкретизують цей припис як спеціальні норми КЗпП, так і окремі закони, що стосуються праці жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю тощо. Работодавець може відмовити працівнику у прийнятті на роботу лише в таких випадках: а) відсутність вакантних місць; б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у особи, яка влаштовується на роботу; в) наявність обмежень, встановлених законодавством щодо прийняття на роботу; г) наявність обмежень за медичними показаннями. У всіх інших випадках відмову у працевлаштуванні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству. Така відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Відповідно до ч. 1 ст. 2–1 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.

Частиною 1 ст. 2² КЗпП України закріплено, що мобінг – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, спрямовані на приниження честі та гідності працівника,

його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Способами захисту працівника від мобінгу є звернення зі скаргою до Держпраці та/або звернення до суду.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили. Роботодавець, своєю чергою, має право за власною ініціативою звільнити працівника, який вчиняв мобінг щодо інших, якщо такий факт підтверджений рішенням суду.

Працівник, який зазнав мобінгу, має право на отримання вихідної допомоги при звільненні у розмірі, що не може бути меншим ніж три середньомісячні заробітні плати. Окрім цього, особа має право на компенсацію витрат на лікування, якщо мобінг спричинив ушкодження здоров'я, та відшкодування моральної шкоди, спричиненої мобінгом.

Зміна умов трудового договору включає: переведення на іншу роботу; переміщення на інше робоче місце; зміна істотних умов праці.

При вирішенні індивідуальних трудових спорів досить часто виникає питання щодо правової природи зміни умов трудового договору. Тому важливо відрізнити переведення на іншу роботу і переміщення на інше робоче місце.

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством.

У п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових

спорів» судам роз'яснено, що згідно зі ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Зазначена норма трактує поняття «переміщення» у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Вона передбачає у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором, зміну: робочого місця (тобто місця безпосереднього виконання роботи); структурного підрозділу у тій самій місцевості; роботи на іншому механізмі або агрегаті.

Переміщення може здійснюватися тільки за умови, що не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника.

Ще одним видом зміни умов трудового договору є зміна істотних умов праці, до яких ч. 3 ст. 32 КЗпП України віднесено: систему та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, розряди та найменування посад і т.п. Цей перелік не є вичерпним. Істотними можуть вважатися й інші умови праці, які будуть оцінюватися компетентним суб'єктом при вирішенні трудового спору.

Зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою допускається лише у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП України про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. У період дії воєнного стану таке повідомлення працівника про зміну істотних умов праці здійснюється не пізніше як до запровадження

таких умов, відповідно до ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин у період воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Термін припинення трудового договору охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю та ін.

Підставами припинення трудового договору є такі обставини, які визначаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору. Всі підстави припинення трудового договору можна класифікувати в залежності від двох критеріїв:

- виду юридичного факту, який є причиною припинення;
- волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

За першим критерієм розрізняється припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим – у зв'язку з певними юридичними діями:

- взаємне волевиявлення сторін;
- ініціатива працівника;
- ініціатива роботодавця;
- ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

Законодавством України в рамках юрисдикційної форми захисту передбачено широкий спектр способів захисту прав працівника у випадку незаконної зміни умов трудового договору або звільнення. Їх можна об'єднати у дві групи залежно від порядку застосування: адміністративний і судовий.

Визначаючи ефективний спосіб захисту порушених прав працівника варто проаналізувати ситуацію, що склалась у відносинах із роботодавцем та у чому конкретно виявилось порушення трудових прав.

Варто мати на увазі, що воєнний стан передбачає певні обмеження, зокрема й трудових прав працівників, які визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, серед яких, зокрема:

- можливість звільнити працівника у період його тимчасової непрацездатності та у період перебування у відпустці (за винятком відпустки по вагітності та пологах, відпустки по догляду за ди-

тиною). У цьому випадку датою звільнення буде перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності або відпустки;

– можливість звільнити працівника за ініціативою роботодавця без погодження прийнятого рішення з профспілковим органом у передбачених КЗпП України випадках (за виключенням випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів);

– відсутність у роботодавця обов'язку за два місяці повідомляти працівника про зміну істотних умов праці та отримувати згоду на переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.

Відтак, ефективний спосіб захисту прав працівників залежить від конкретних обставин ситуації та самого оскаржуваного наказу.

Адміністративний порядок захисту прав працівника полягає у можливості звернення до територіального органу Держпраці для проведення перевірки додержання роботодавцем законодавства про працю.

Якщо працівник вважає, що зміна умов його трудового договору або звільнення відбулися незаконно, то за захистом своїх прав він має право звернутися до КТС та/або суду (у випадках, визначених ст.ст. 222, 232, – виключно до суду).

Способами захисту прав працівника у разі порушень під час зміни умов трудового договору або звільнення залежно від обставин справи можуть бути: 1) визнання умов трудового договору недійсними; 2) відновлення становища, яке існувало до порушення права; 3) компенсація моральної шкоди; 4) стягнення середньої заробітної плати за час затримки розрахунку при звільненні; 5) стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу; 6) зміна правовідношення; 7) поновлення на роботі; 8) зміна формулювання причини та/або дати звільнення; 9) визнання наказу, розпорядження або дій роботодавця незаконними та інші способи, передбачені законодавством.

Теми доповідей

1. Визнання недійсними умов трудового договору як спосіб захисту трудових прав працівника.

2. Практика відшкодування моральної шкоди у разі незаконного звільнення.

3. Дотримання вимог пропорційності при стягненні з роботодавця середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та за час вимушеного прогулу.

Завдання для самостійної роботи

1. Проаналізуйте заяву по суті справи та дайте відповіді на поставлені питання.

Приморський районний суд м. Одеси

Позивач: Демко Сергій Вікторович
РНОКПП 3344556677
65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 14/33 (гуртожиток)
тел. 098 334 45 56
Інші засоби зв'язку відсутні

Відповідач: **ОДЕСЬКЕ КВАРТИРНО-ЕКСПЛУАТАЦІЙНЕ
УПРАВЛІННЯ**
Код ЄДРПОУ 08038284
65058, Одеська обл., місто Одеса, вул. Армійська, 18
тел. 048 722 14 34
Інші засоби зв'язку відсутні

ПОЗОВНА ЗАЯВА про зміну підстави звільнення

Щодо обставин справи

Демко Сергій Вікторович (далі – Позивач) до 09 липня 2021 року працював на посаді начальника охорони (сторожової) для охорони «Будинок рибалки» квартирно-експлуатаційного відділу м. Одеса (далі – Відповідач, КЕВ м. Одеса).

Наказом № 137 від 2 квітня 2021 року «Про внесення змін до наказу начальника квартирно-експлуатаційного відділу м. Одеси від 04.01.2021 року № 1» на Позивача покладено додаткові обов'язки:

- відповідального за протипожежну безпеку в квартирно-експлуатаційному відділі м. Одеса;
- відповідального за чергово-диспетчерську службу квартирно-експлуатаційного відділу м. Одеса.

Покладення на Демка С. В. вищевказаних обов'язків передбачало, зокрема, необхідність розробки відповідних інструкцій та планів пожежної безпеки у строк до 05 квітня 2021 року, організувати пожежну безпеку в КЕВ м. Одеса згідно відомчих документів, організувати проведення протипожежних заходів, організувати несення чергово-диспетчерської служби в КЕВ м. Одеса.

З відповідним наказом Позивач ознайомлений 26 квітня 2021 року.

Ознайомившись 26 квітня 2021 року з наказом № 137 від 2 квітня 2021 року, Демко С. В. зазначив, що виконання покладених на нього обов'язків відповідального за протипожежну безпеку та за чергово-диспетчерську службу КЕВ м. Одеси жодним чином не узгоджується з його трудовою функцією та порушує його права як найманого працівника.

Водночас, 19 квітня 2021 року заступником начальника відділу КЕВ м. Одеса підполковником Ботвіним І. подано рапорт про вирішення питання щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності відповідального за сторожову охорону Демка С. В. за несвочасну розробку документації протипожежної безпеки та схеми евакуації.

Цього ж дня наказом № 162 Позивачу оголошено догану.

Винесення зазначеного наказу припало на період тимчасової непрацездатності Позивача (з 19 квітня 2021 року по 12 травня 2021 року), крім того процедура притягнення Демка С. В. до дисциплінарної відповідальності була істотно порушена.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 149 КЗпП України, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. Жодні такі пояснення до 19 квітня 2021 року від Позивача не вимагалися, що й не дивно з огляду на те, що з наказом № 137 від 2 квітня 2021 року Демко С. В. був ознайомлений лише 26 квітня 2021 року.

Будучи переконаним в тому, що:

– покладення на нього додаткових обов'язків, які йдуть в розріз з його трудовою функцією,

– притягнення його до дисциплінарної відповідальності у період тимчасової непрацездатності;

– притягнення його до дисциплінарної відповідальності з порушенням визначеного законодавством порядку,

істотно порушує права Демка С. В. та свідчить про порушення Відповідачем законодавства про працю, Позивач 22 квітня 2021 року подав заяву про звільнення його з 26 квітня 2021 року з посади начальника охорони (сторожової) для охорони «Будинку рибалки» КЕВ м. Одеси у зв'язку з порушенням КЕВ м. Одеси законодавства про працю та колективного договору на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

У день бажаного звільнення (26 квітня 2021 року) Позивача наказом № 173 «Про результати службової перевірки роботи відповідного за сторожову охорону працівника ЗСУ Демко С. В., який призначений відповідальним за протипожежну безпеку в КЕВ м. Одеса» за неналежне виконання службових обов'язків та несвоєчасну розробку документації протипожежної безпеки притягнуто до дисциплінарної відповідальності та оголошено догану. Цим же наказом скасовано наказ № 162 від 19 квітня 2021 року.

Листом від 27 квітня 2021 року КЕВ м. Одеси повідомило Позивача про відсутність з його сторони порушень вимог законодавства про працю та колективного договору, а отже про неможливість звільнення Демка С. В. з займаної посади на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

Отримавши відмову у звільненні з посади на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України, Демко С. В. звернувся до Державної служби України з питань праці з відповідною скаргою, з відповіді на яку встановлено неефективність захисту прав Позивача в адміністративному порядку.

Будучи переконаним у протиправності відмови КЕВ м. Одеса звільнити Демка С. В. з посади на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України з 26 квітня 2021 року, Позивач 12 травня 2021 року звернувся до Приморського районного суду м. Одеси з позовною заявою про припинення трудових відносин, повернення трудової книжки, стягнення вихідної допомоги та компенсації.

У процесі розгляду справи № 522/8218/21 Позивачу стало відомо, що наказом від 09 червня 2021 року № 218 Відповідачем скасовано:

– наказ від 02 квітня 2021 року № 137 «Про внесення змін до наказу начальника квартирно-експлуатаційного відділу м. Одеси від 04.01.2021 року № 1»;

– наказ від 26 квітня 2021 року № 173 «Про результати службової перевірки роботи відповідного за сторожову охорону працівника ЗСУ Демко С. В., який призначений відповідальним за протипожежну безпеку в КЕВ м. Одеса».

9 липня 2021 року наказом № 120 Демко С. В. звільнено за прогул без поважних причин з займаної посади на підставі ч. 1 п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Через неналежну правничу допомогу, яку отримував Позивач у той час, ухвалою Приморського районного суду м. Одеси від 18 листопада 2021 року у справі № 522/8218/21 позов Демко С. В. до Квартирно-експлуатаційного відділу м. Одеса про припинення трудових відносин, повернення трудової книжки, стягнення вихідної допомоги та компенсації – залишено без розгляду. Постановою Одеського апеляційного суду від 17 березня 2022 року відповідна ухвала залишена без змін.

У червні 2022 року Демко С. В. вдруге звернувся до суду з метою захисту своїх трудових прав. Проте обраний Позивачем спосіб захисту був неефективним, позовна заява містила численні недоліки у зв'язку з чим Демком С. В. подано клопотання про розстрочення сплати судового збору з метою забезпечення можливості зміни предмету позову і належного розрахунку суми судового збору, у задоволенні якої було відмовлено і позовна заява у справі № 522/7144/22 ухвалою від 11 липня 2023 року була повернута Позивачеві.

Позивач переконаний, що звільнення його за прогул на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України всупереч поданій заяві про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України та у процесі судового провадження у справі № 522/8218/21 порушує його трудові права, які мають бути захищені судом.

Щодо обґрунтування позовних вимог

Припинення трудових відносин можливе лише з підстав, визначених законом. Однією з таких підстав є невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП України).

Варто зауважити, що у постанові Верховного Суду України від 22.05.2013 р. у справі № 6–34цс13 зазначено, що «за змістом статті 38 КЗпП працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно. У разі, якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на частину третю статті 38 КЗпП».

Аналогічна позиція підтверджена і практикою Верховного Суду. Так, у постанові Верховного Суду від 09.11.2021 р. у справі № 712/513/20 вказано, що «при незгоді роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не має права розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися».

Позивач зауважує, що у цитованих судових рішеннях акцент робиться на неприпустимості свавільної зміни роботодавцем підстави звільнення працівника з посади. Окрім того і Верховним Судом України і Верховним Судом наголошено, що єдиною умовою для звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України (*у редакції станом на дату існування спірних відносин*) є доведення фактів порушень роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору.

З цього приводу варто зауважити, що у заяві про звільнення йдеться про допущення Відповідачем станом на дату подання відповідної заяви (22 квітня 2021 року) таких порушень:

- покладення на Позивача додаткових обов'язків, виконувати які він не має права та можливості;
- порушення процедури притягнення Позивача до дисциплінарної відповідальності 19 квітня 2021 року.

Щодо покладення на Позивача додаткових обов'язків відповідального за протипожежну безпеку

Відповідно до п. 5 Розділу I «Загальні положення» Правил пожежної безпеки в Україні, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30.12.2014 № 1417, особи, відповідальні за забезпечення пожежної безпеки на підприємствах та об'єктах, їх права та обов'язки визначаються відповідно до законодавства.

Пунктом 2 Розділу II «Організаційні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки» названих Правил закріплено, що керівник підприємства повинен визначити обов'язки посадових осіб щодо забезпечення пожежної безпеки, призначити відповідальних за пожежну безпеку окремих будівель, споруд, приміщень, дільниць, технологічного та інженерного устаткування, а також за утримання й експлуатацію засобів протипожежного захисту.

Обов'язки щодо забезпечення пожежної безпеки, утримання та експлуатації засобів протипожежного захисту передбачаються у посадових інструкціях, обов'язках, положеннях про підрозділ.

Позивач звертає увагу суду, що ним в цілому не заперечується право роботодавця визначити відповідального за протипожежну безпеку в КЕВ м. Одеса, проте відповідне рішення має ґрунтуватися на законодавстві та передбачати низку інших організаційних заходів, зокрема й приведення у відповідність змісту посадових інструкцій таких працівників. У ситуації, що склалася, як наголошував Позивач у заявах, скаргах і т.п., покладення на нього обов'язків відповідального за протипожежну безпеку жодним чином не було узгоджено зі змістом його посадової інструкції, а тому було проведено з порушення законодавства.

Фактично зобов'язання Позивача у сфері забезпечення протипожежної безпеки у КЕВ м. Одеса були визначені виключно наказом від 02 квітня 2021 року № 137, жодним іншим локальним нормативним актом зобов'язання Демка С. В. у цій сфері конкретизовані не були, що є істотним порушенням трудових прав людини та принципу правової визначеності, оскільки Позивача все ж таки притягнули до відповідальності за порушення зобов'язань, зі змістом яких він ознайомлений не був.

Окремо варто наголосити, що відповідно до ч. 1 ст. 40 Кодексу цивільного захисту України, навчання працюючого населення діям у надзвичайних ситуаціях є обов'язковим і здійснюється в робочий

час за рахунок коштів роботодавця за програмами підготовки населення діям у надзвичайних ситуаціях, а також під час проведення спеціальних об'єктових навчань і тренувань з питань цивільного захисту.

Частиною 5 ст. 40 Кодексу конкретизовано, що працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Розкриття змісту поняття «посадова особа» в аспекті забезпечення протипожежної безпеки наведено у п. 3 Розділу I «Загальні положення» Порядку затвердження програм навчання та інструктажів з питань пожежної безпеки, організації та контролю за їх виконанням затвердженому наказом Міністерства внутрішніх справ України від 05 грудня 2019 року № 1021, за змістом якого це «особа, ... на яку покладено завдання й обов'язки щодо забезпечення пожежної безпеки, виконання вимог законодавства у сфері пожежної безпеки».

Пунктом 1 Розділу III «Організація виконання програм навчання з питань пожежної безпеки» Порядку також закріплено, що посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання та перевірку знань з пожежної безпеки.

Навчання за програмами з питань пожежної безпеки завершується підсумковим контролем знань (тести, співбесіди, виконання практичних завдань тощо). У разі успішного проходження перевірки знань суб'єкт, який навчає, видає посадовій особі або працівнику посвідчення про проходження навчання з питань пожежної безпеки

Таким чином, основуючись на положеннях цитованих нормативно-правових актів, покладенню на Демка С. В. обов'язків щодо забезпечення протипожежної безпеки у КЕВ м. Одеса мало передувати його навчання в обсязі не менше 16 годин, організація якого повною мірою була та є обов'язком роботодавця.

Відповідач не забезпечив проходження Позивачем такого навчання, водночас за 3 дні від дати покладення обов'язків відповідального за протипожежну безпеку вимагав від Демка С. В. розроблених

планів пожежної безпеки, а за 2 тижні вже притягнув Позивача до дисциплінарної відповідальності за їх ненадання.

Позивач переконаний, що вказане вже є достатньою підставою для висновку про те, що КЕВ м. Одеси порушується законодавство про працю, що є підґрунтям для розірвання трудового договору з ініціативи працівника на основі ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

Щодо порушення процедури притягнення Позивача до дисциплінарної відповідальності 19 квітня 2021 року

Іншим фактом порушення Відповідачем трудового законодавства є притягнення Демка С. В. до дисциплінарної відповідальності наказом від 19 квітня 2021 року № 162.

З цього приводу варто зазначити про недобросовісності Відповідача як роботодавця. Оскільки зазначений вище наказ Відповідачем скасований 26 квітня 2021 року. Такими діями Відповідач унеможливив його оскарження та встановлення у судовому порядку його протиправності.

Водночас станом на 22 квітня 2021 року (дату подання Демком С. В. заяви про звільнення) наказ від 19 квітня 2021 року № 162 був чинним, а тому Позивач цілком правомірно кваліфікував його як протиправний та визначився з тим, що КЕВ м. Одеса порушується законодавство про працю.

Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

З цього приводу варто наголосити, що виходячи з того, що Позивачу не було забезпечено проходження навчання з протипожежної безпеки, жодним документом не конкретизовані його обов'язки як відповідального з протипожежної безпеки то навряд чи можна стверджувати про те, що Демко С. В. порушив будь-які обов'язки, які були складовими його трудової функції чи впливали з внутрішнього трудового розпорядку.

Роботодавцем не були створені умови для виконання Позивачем покладених на нього зобов'язань, а отже і вимагати їх виконання Відповідач не мав права.

Крім того, сама процедура накладення дисциплінарного стягнення передбачає, зокрема, отримання від працівника пояснень, які жодним чином він надати не міг у період своєї непрацездатності. Проте всупереч імперативних приписів КЗпП України, КЕВ м. Одеса все ж таки оголосив Демку С. В. догану наказом № 162 від 19 квітня 2021 року.

Про усвідомлення протиправності аналізованого наказу, на думку Позивача, як раз і свідчить те, що вказаний наказ за ініціативою керівництва КЕВ м. Одеса був скасований з метою недопущення захисту Демком С. В. своїх прав у судовому порядку.

Таким чином, Позивач наголошує на протиправності відмови КЕВ м. Одеса звільнити Демка С. В. з займаної посади на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

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 нього та можуть бути надані суду для огляду.

Позивач підтверджує те, що ним не подано іншого позову (позовів) до цього самого відповідача з тим самим предметом та з тих самих підстав.

Позивач не очікує будь-яких судових витрат, крім сплати судового збору.

З урахуванням вищевикладеного

ПРОШУ

1. Визнати відмову Одеського квартирно-експлуатаційного управління (Код ЄДРПОУ 08038284, 65058, Одеська обл., місто Одеса, вул. Армійська, 18) від 27 квітня 2021 року № 1603 у задоволенні заяви Демка Сергія Вікторовича від 22 квітня 2021 року про звільнення з 26 квітня 2021 року з посади начальника охорони (сторожової) для охорони «Будинку рибалки» на підставі ч. 3 ст. 38

КЗпП України у зв'язку з порушенням Квартирно-експлуатаційним відділом м. Одеси законодавства про працю протиправною.

2. Змінити дату звільнення Демка Сергія Вікторовича з посади начальника охорони (сторожової) для охорони «Будинку рибалки» Квартирно-експлуатаційного відділу м. Одеси з «9 липня 2021 року» на «26 квітня 2021 року».

3. Змінити підставу звільнення Демка Сергія Вікторовича з посади начальника охорони (сторожової) для охорони «Будинку рибалки» Квартирно-експлуатаційного відділу м. Одеси з п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України «за прогул» на ч. 3 ст. 38 КЗпП України «за ініціативою працівника у зв'язку порушенням роботодавцем законодавства про працю».

4. Вирішити питання про розподіл судових витрат.

Дайте правову оцінку ситуації, що склалась.

Що розуміється під зміною істотних умов праці?

Які вимоги висуваються до порядку зміни істотних умов праці?

Чи дотриманий Демком С. В. строк звернення до суду з цим позовом?

Чи може бути поновлений строк звернення до суду з цим позовом? Якими обставинами може бути обґрунтоване його поновлення?

Чи можна вважати ефективним обраний спосіб захисту прав Демка С. В.?

Запропонуйте та обґрунтуйте застосування інших способів захисту прав Демка С. В.

Нормативно-правові акти, спеціальна література та матеріали практики

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Ст. 3434.

5. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. К., 1995. *Вісник Верховного Суду України*. 1998. № 3.
6. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (не-майнової) 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.
7. Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Київ, 2019. 435 с.
8. 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.
9. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
10. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-те вид. Х.: Право, 2021. 592 с.
11. Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 200 с.
12. Краснов Є. В. Розділ 3.7 «Конституційні гарантії захисту прав у сфері праці та соціального забезпечення» / У моногр.: «Застосування судами Конституції України: доктрина і практика». Київ: ВАІТЕ, 2022. С. 471–493.
13. Lagutina I. V. Electronic labour book and data protection. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. Том 29. 2021. С. 129–135.
14. Менів Л. Д. Нові підстави розірвання трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. № 76. Т. 1. С. 236–242.
15. Наньєва М. І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Право»*. 2015. № 13. Т. 1. С. 154–157.
16. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 205 с.

17. Пасечник 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.
18. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. Науковий збірник. 2022. № 56. С. 60–63. URL: <http://vestnikpravo.mgu.od.ua/index.php/arkhiv-nomeriv?id=152>.
19. Пташинська А. О. Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України: дис. ... докт. філософ. за спеціальністю 081-Право. Одеса, 2021. 205 с.
20. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2009. 205 с.
21. Розірвання трудових договорів (контрактів): стратегія захисту / В. В. Поліщук, К. В. Цветкова, Г. О. Лисенко, Л. С. Зверєва, Д. М. Навроцький, М. В. Панченко, Т. В. Матова. Х.: Фактор-Медіа, 2021. 112 с.
22. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 462 с.
23. Хатнюк Н., Побіянська Н. Шляхи адаптації трудового законодавства до умов воєнного стану. *Європейська перспектива*. 2022. № 4. С. 143–151.
24. Циганчук І. І. Ensuring the unity of judicial practice in labour disputes. Забезпечення єдності судової практики при розгляді трудових спорів. *VISEGRAD JOURNAL ON HUMAN RIGHTS.*, 2022. Vol. 1. P. 157–160.
25. Циганчук І. І. Встановлення факту існування трудових відносин у судовому порядку: аналіз міжнародного, європейського та національного законодавства. *Věda a perspektivy*. 2023. № 6 (25). С. 160–175. [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-6\(25\)-160-175](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-6(25)-160-175).
26. Циганчук І. І. Застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Право»* 2022. № 4 (78) С. 229–234. <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.4.35>.
27. Циганчук І. І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал*

- «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2023. № 6 (64). С. 84–92. <https://doi.org/10.25313/2520–2308–2023–6–8996>.
28. Циганчук І. І. Шляхи удосконалення трудового законодавства у сфері судового захисту прав та законних інтересів працівників в умовах євроінтеграції. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». 2023. № 5 (63). С. 79–85.
 29. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 3 (12). С. 352–363.
 30. Чанишева Г. І. Трудове право України: навчально-методичний посібник для студентів 2 курсу факультету цивільної та господарської юстиції Національного університету «Одеська юридична академія». Одеса, 2022. 272 с.
 31. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд.юрид. наук: 12.00.05. Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2017. 259 с.
 32. 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>.
 33. Шумило М. М. Розірвання трудового договору у зв'язку з втратою довіри до працівника, який обслуговує культурні цінності: пілотне рішення Верховного Суду. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/rozirvannya-trudovogo-dogovoru-u-zvyazku-z-vtratoyu-doviri-do-pracivnika-yakiy-obslugovue-kulturni-c.html>
 34. Постанова Верховного Суду від 15 грудня 2021 року у справі № 814/1435/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101923088>
 35. Постанова Верховного Суду від 9 червня 2021 року у справі № 420/2174/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766>.
 36. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 26 серпня 2021 року у справі № 607/14453/20. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/99173870?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress05&_ga=2.142098480.328416071.1704394446-2077705330.1704394446#_gl=1*13m3qnr*_gcl_au*NDA0Mzk4NTI4LjE3MDQzOTQ0NDY.
 37. Постанова Верховного Суду від 31 серпня 2022 року у справі № 712/10591/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106079159>.
 38. Постанова Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643>.

39. Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 212/5018/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111871325>.
40. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 3 серпня 2023 року у справі № 683/1256/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112750077>.
41. Постанова Великої палати Верховного Суду від 6 вересня 2023 року у справі № 127/27466/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113430105>
42. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 29 червня 2022 року у справі № 712/9873/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105218335>

Тема 4. Захист прав працівника на обмежену тривалість робочого часу, відпочинок та оплату праці

1. Норми та види робочого часу.
2. Режим та облік робочого часу.
3. Гарантії для працівника при залученні до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.
4. Види і тривалість часу відпочинку.
5. Право на відпустки та його гарантії. Види відпусток, порядок і умови їх надання.
6. Поняття та структура заробітної плати. Сфери регулювання оплати праці.
7. Система організації оплати праці. Системи оплати праці.
8. Права працівника на оплату праці та їх захист.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку здійснюється Конституцією України, міжнародно-правовими актами, КЗпП України (глава IV «Робочий час», глава V «Час відпочинку», глава VII «Оплата праці», глава VIII «Гарантії і компенсації»), іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу (колективними угодами і колективними договорами), локальними нормативно-правовими актами.

Робочий час – це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Робочий час як інститут трудового права є сукупністю правових норм, які регулюють тривалість робочого часу, його види, режим і облік робочого часу. Робочий час – це одна з істотних умов трудового договору.

КЗпП України визначає максимально допустимі норми робочого часу для всіх працівників. Разом з тим законодавець надає право роботодавцям при укладенні колективного договору встановлювати меншу норму тривалості робочого часу (ч. 2 ст. 50 КЗпП України). Норма робочого часу також може визначатись і на індивідуально-договірному рівні.

Розрізняють основний та неосновний робочий час. Основний – це встановлена законом або трудовим договором тривалість робочого часу, яку безумовно повинен відпрацювати працівник. До цього виду робочого часу належить: нормальний, скорочений та неповний робочий час. Неосновним робочим часом вважається законодавчо закріплене відхилення від основного робочого часу. Це передусім – надурочні роботи, тривалість робочого часу у вихідні, святкові та неробочі дні.

Скорочена тривалість робочого часу – це вид робочого часу, який передбачає скорочення нормальної тривалості робочого тижня (дня) для окремих категорій працівників на підставі актів законодавства України.

Неповна тривалість робочого часу – це вид робочого часу, який передбачає скорочення нормальної тривалості робочого дня або робочого тижня за угодою між працівником і роботодавцем.

Режим робочого часу – це порядок розподілу робочого часу в межах певного календарного періоду (дня, тижня тощо) з метою забезпечення належного трудового процесу та відпочинку працівників. Режим робочого часу може бути встановлений законодавством або локальним нормативно-правовим актом (правилами внутрішнього трудового розпорядку чи колективним договором). Режим робочого часу включає встановлення: тривалості робочого тижня (5-денний або 6-денний); тривалості щоденної роботи (зміни); час початку і закінчення роботи; час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування, порядок надання інших перерв; особливості режимів робочого часу.

У літературі виділяють загальні та спеціальні режими робочого часу. Загальний (основний) режим – 5-денний і 6-денний тиждень (ст. 52 КЗпП України). Спеціальні режими робочого часу: режим ненормованого робочого дня; змінна робота; гнучкий графік роботи; роздроблений робочий день; вахтовий метод організації роботи.

Облік робочого часу – це фіксація відомостей про яку працівників на роботу і відпрацювання ними встановленої тривалості робочого часу. Види обліку робочого часу: щоденний, щотижневий і підсумований.

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певних категорій працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Гнучкий режим робочого часу регулюється ст. 60 КЗпП України.

Надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Надомна робота регулюється ст. 60¹ КЗпП України.

Дистанційна робота регулюється ст. 60² КЗпП України (Кодекс доповнено статтею 60² згідно із Законом № 1213-ІХ від 04.02.2021). Відповідно до частини першої цієї статті дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Статтею 45 Конституції України передбачено, що право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням максимальної тривалості робочого часу, скороченого робочого часу щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості робочого часу в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Час відпочинку – це частина календарного періоду, протягом якого працівник звільнений від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів та відновлення працездатності.

Час відпочинку як інститут Індивідуального трудового права є сукупністю правових норм, які регламентують види часу відпочинку, їх тривалість та порядок надання.

Види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденний відпочинок (міжзмінна перерва); вихідні дні (щотижневий відпочинок); святкові та неробочі дні; відпустки.

Перерви протягом робочого дня. Перерва для відпочинку і харчування – ст. 66 КЗпП України. Спеціальні перерви: 1) перерва для обігрівання і відпочинку (ст. 168 КЗпП України); 2) додаткові перерви для годування дитини до 1,5 року (ст. 183 КЗпП України).

Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) – ст. ст. 66–72 КЗпП України. Святкові і неробочі дні – ст. 73 КЗпП України.

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організа-

ціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Відпустка – це час відпочинку, який обчислюється у календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи та заробітної плати.

Статтею 4 Закону України «Про відпустки» встановлені такі види відпусток: 1) щорічні відпустки:

- основна відпустка (стаття 6 цього Закону);
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);
- додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3⁻¹) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16⁻¹ цього Закону);

4) соціальні відпустки:

– відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);

– відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);

– відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18–1 цього Закону);

– додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону);

– відпустка при народженні дитини (стаття 19–1 цього Закону);

5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Законодавством, колективним договором, угодою і трудовим договором можуть встановлюватись інші види відпусток.

У період дії воєнного стану особливості встановлення та обліку часу роботи й часу відпочинку регулюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Нормативне визначення поняття «заробітна плата» надане у ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, де зазначено, що це – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Як правова категорія заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується роботодавцем працівникові за працю у відповідності до кількості та якості затраченої ними праці у встановленому сторонами трудового договору розмірі і у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами.

Структура заробітної плати визначається згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці», яка виділяє: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату й інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Передбачено дві сфери регулювання заробітної плати: сфера державного регулювання оплати праці та сфера договірного регулювання оплати праці.

Система організації оплати праці передбачає, що вона здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів.

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та квалі-

фікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів). Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Колективним договором або наказом (розпорядженням) роботодавця можуть встановлюватися інші системи оплати праці. За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Теми доповідей

1. Правове регулювання робочого часу в актах Міжнародної організації праці.
2. Правова регламентація часу відпочинку за законодавством України та окремих країн ЄС: порівняльно-правова характеристика.
3. Юридичні гарантії права працівника на справедливу оплату праці.
4. Способи захисту прав працівника на оплату праці.

Завдання для самостійної роботи

Проаналізуйте рішення суду та дайте відповіді на поставлені питання.

РІШЕННЯ ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

25 грудня 2023 року м. Селидове
Селидівський міський суд Донецької області у складі:
головуючого судді _____,
при секретарі _____,

розглянувши в порядку спрощеного позовного провадження цивільну справу за позовом Горбенка Михайла Сергійовича, до Державного підприємства «Селидіввугілля» про стягнення заборгованості по заробітній платі у розмірі 95000,00 грн (дев'яносто п'ять тисяч гривень),

ВСТАНОВИВ:

30.06.2022 р. Горбенко Михайло Сергійович (далі – позивач) звернувся до суду із позовом.

Стислий виклад позиції позивача та заперечення відповідача.

В обґрунтування позову зазначив, що він перебував у трудових відносинах з ДП «Селидіввугілля» Шахта 1–3 «Новгородівська» та був звільнений 29.07.2021 року відповідно до ст. 38 КЗпП України за власним бажанням у зв'язку з невиконанням адміністрацією підприємства законодавства про працю та умов колективного договору з виплатою вихідної допомоги.

29.07.2021 року позивач звернувся до директора Шахти 1–3 «Новгородівська» із заявою про звільнення та просив в ній провести остаточний розрахунок, а саме сплатити заборгованість по заробітній платі, здійснити виплату вихідної допомоги у розмірі тримісячного середнього заробітку, а також здійснити розрахунок за відпрацьований час у вихідні дні та понаднормовий час: січень 2021 р., вихідні дні 08.01., 10.01, 13.01, 31.01, понаднормовий час 06.01, 15.01., 31.01, березень 2021 року: вихідний день 17.03, понаднормовий час 05.03, квітень 2021 року: вихідні дні 14.04, 18.04, 25.04, 28.04, понаднормовий час 14.04, 16.04, 18.04, 25.04, травень 2021 року: вихідні дні 03.05, 10.05, понаднормовий час 04.05, 06.05, 13.05, 14.05, 15.05, 17.05, 21.05, 24.05, 25.05, 29.05, червень 2021 року: вихідні дні 09.06, 30.06, понаднормовий час 01.06, 12.06, 15.06, 17.06, 18.06, 24.06, 29.06. Відповідач при звільненні нарахував але не сплатив позивачу вихідну допомогу в розмірі 39807,10 грн., яка не сплачена по день звернення до суду. На підставі зазначеного просить суд стягнути з відповідача заборгованість по заробітній платі у розмірі 95000,00 грн.

Відповідач надав 26.08.2022 р. відзив на позовну заяву відповідно до якого заперечує проти позову повністю та зазначає про безпідставність позовних вимог. Зазначає, що Горбенка М. С. працював у ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» ДП «Селидіввугілля» та займав посаду начальника дільниці підземний з 30.09.2019 року, наказом від 29.07.2021 року № 124-к Горбенко М.С було звільнено за ст. 38 ч. 3 КЗпП України за власним бажанням у зв'язку з невиконанням адміністрацією підприємства законодавства про працю та

умов колективного договору несвоєчасна виплата заробітної плати, з 29.07.2021 року з виплатою вихідної допомоги. При вивченні інформації, вказаної в цій позовній заяві, підтвердилося лише залучення позивача до роботи у вихідний день 25.04.2021 року, за що оплату праці було проведено згідно до статті 107 КЗпП України за фактично відпрацьований час в подвійному розмірі. Долучені позивачем до позову табелі обліку робочого часу не можуть вважатися письмовими доказами. Згідно з Додатком № 11 до Колективного договору ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» на 2016–2021 рік, який було прийнято конференцією трудового колективу 07.10.2016 посада позивача включена до переліку осіб, яким встановлено особливий режим роботи, за що надається додаткова відпустка за особливий характер праці в розмірі 24 календарних днів. На час звільнення 29.07.2021 року позивачу були нараховані: заробітна плата за липень місяць 2021 року 4913,64 грн., чергова відпустка 1192,13 грн., ВГК 1296,69 грн., компенсація за невикористану відпустку при звільненні 46493,07 грн., компенсація за затримку виплати заробітної плати 95,97 грн., вихідна допомога у зв'язку з невикористанням заробітної плати 73911,33 грн., усього нараховано 127902,83 грн., утримано 27200,69 грн., до сплати 100702,14 грн. Виплата сум, що належать позивачеві при звільненні проведена в повному обсязі: 01.10.2021 року 25175,54 грн., 08.10.2021 року 23148,90 грн., 13.10.2021 року 25141,30 грн., 22.10.2021 року 27236,40 грн. Крім того було зазначено, що позивачем було пропущено строк звернення до суду з вимогами про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку, який сплинув 23.01.2022 року. На підставі зазначеного просять суд відмовити в задоволенні позовних вимог у повному обсязі.

Процесуальні дії у справі.

Ухвалою від 05.07.2022 р. відкрито провадження у справі, справу призначено до розгляду в порядку спрощеного провадження без виклику сторін.

Ухвалою від 14.10.2022 р. було вирішено розгляд справи проводити в порядку спрощеного позовного провадження з повідомленням (викликом) сторін, витребувано у Державного підприємства «Селидіввугілля» табелі обліку робочого часу Горбенка М. С. за пе-

ріод з січня 2021 року по 01.07.2021 року, та платіжні доручення про нарахування заробітної плати за відпрацьований час у вихідні дні та понаднормативний час: січень 2021 р. вихідні дні – 08.01, 10.01, 13.01, 31.01, понаднормативний час 06.01, 15.01., 31.01, березень 2021 р. вихідний день 17.03, понаднормативний час – 05.03, квітень 2021 р. за вихідні дні 14.04, 18.04., 25.04, 28.04, понаднормативний час 14.04, 16.04, 18.04, 25.04, травень 2021 року вихідні дні 03.05, 10.05, понаднормативний час 04.05, 06.05, 13.05, 14.05, 15.05, 17.05, 21.05, 24.05, 25.05, 29.05, червень 2021 р. вихідні дні 09.06, 30.06 та понаднормативний час 01.06, 12.06, 15.06, 17.06, 18.06, 24.06, 29.06.

Фактичні обставини, встановлені судом, та зміст спірних правовідносин, з посиланням на докази, на підставі яких встановлені відповідні обставини. Мотивована оцінка кожного аргументу, наведеного учасниками справи, щодо наявності чи відсутності підстав для задоволення позову.

Судом встановлено, що Горбенка М. С. перебував у трудових відносинах з ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» ДП «Селидіввугілля» з 30.08.2019 року та займав посаду начальника дільниці підземного.

Відповідно до наказу ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» ДП «Селидіввугілля» від 23.04.2021 р. № 1226 залучено до роботи у вихідний день 25.04.2021 р., у т.ч. Горбенка начальника дільниці № 7, таб. № 10, визначено, що оплату праці проводити згідно до ст. 107 КЗпП України за фактично відпрацьований час у подвійному розмірі.

Відповідно до додатку № 11 Колективного договору на 2016–2021 роки, вбачається перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій та посад, працівникам яких надається додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці за списком № 1, у тому числі по дільниці № 7 начальнику дільниці 24 календарних днів.

Згідно з заявою від 29.07.2021 року Горбенка М. С. звернувся до директора ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» про звільнення за власним бажанням відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України з причини порушення підприємством законодавства про працю та умов колективного договору, а саме систематичного порушення виплати заробітної плати. Провести остаточний розрахунок в строки перед-

бачені ст. 116 КЗпП України в тому числі виплату вихідної допомоги у розмірі середнього заробітку, згідно із ст. 44 КЗпП України, а також здійснити розрахунок за відпрацьовані ним вихідні дні, та відпрацьовані понаднормово час: січень 2021 року: вихідні дні 10.01.2021р.; 13.01.2021 р.; 31.01.2021 р.; понаднормово: 06.01.2021, 15.01.2021 р. 1 зміну № 31.01.2021 1 зміна, березень 2021 р. вихідний день 17.03.2021 р.; понаднормово: 05.03.2021 р. 1 зміна; квітень 2021 р.: вихідні дні 14.04.2021 р., 18.04.2021, 25.04.2021р., 28.04.2021 р.; понаднормово: 14.04.2021 р.; 16.04.2021 р. 3 зміна, 18.04.2021 р. 3 зміна, 25.04.2021 р.; травень 2021 р.: вихідні дні: 03.05.2021 р., 10.05.2021 р., понаднормово: 04.05.2021 р. 1 зміна, 06.05.2021 р. 1 зміна, 13.05.2021 р. 1 зміна, 14.05.2021 р. 1 зміна, 15.05.2021 р., 17.05.2021 р. 1 зміна, 21.05.2021 р. 1 зміна, 24.05.2021 р. 1 зміна, 25.05.2021 р. 2 зміна, 29.05.2021 р. 2 зміна, червень 2021 р.: вихідні дні 09.06.2021 р., 30.06.2021 р., понаднормово: 12.06.2021 р. 1 зміна, 15.06.2021 р. 1 зміна, 17.06.2021 р., 18.06.2021 р. 1 зміна, 24.06.2021 р. 1 зміна, 29.06.2021 р. при звільненні просив видати трудову книжку та завірнену копію наказу про його звільнення.

Згідно до розрахунково листа за січень 2021 року вбачається, що позивачу встановлено у січні 2021 р. кількість виходів 19, часів 114,00.

У відповідності до таблицю обліку робочого часу по дільниці ІТР за січень місяць 2021 року вбачається, що в січні місяці 2021 р. Горбенко відпрацював 19 робочих днів загальною кількістю годин 139 годин 40 хв.

Згідно до розрахункового листа за березень 2021 р. позивачу визначено загальну кількість нормативу, які повинен відпрацювати: виходів 22, годин 132,00.

У відповідності до таблицю обліку робочого часу по дільниці ІТР за березень місяць 2021 року вбачається, що в березні місяці 2021 р. Горбенко відпрацював 19 робочих днів загальною кількістю годин 119 годин 20 хв.

Згідно до розрахункового листа за квітень 2021 р. позивачу визначено загальну кількість нормативу, які повинен відпрацювати: виходів 22, годин 132.

У відповідності до таблицю обліку робочого часу по дільниці ІТР за квітень місяць 2021 року вбачається, що в квітні місяці 2021 р. Горбенко відпрацював 18 робочих днів загальною кількістю годин 120 годин 50 хв., крім того містяться відомості про вихідний день 12.04.2021 року пов'язаний із донорством.

Згідно до розрахункового листа за травень 2021 року позивачу визначено загальну кількість нормативу на місяць, які повинен відпрацювати: виходів 18, годин 108,00.

У відповідності до таблицю обліку робочого часу по дільниці ІТР за травень місяць 2021 року вбачається, що в травні місяці Горбенко відпрацював 19 робочих днів загальною кількістю годин 139 годин 41 хв.

Згідно до розрахункового листа за червень 2021 р. позивачу визначено загальну кількість нормативу на місяць, які повинен відпрацювати: виходів 20, годин 120,00.

У відповідності до таблицю обліку робочого часу по дільниці ІТР за червень місяць 2021 року вбачається, що в червні місяці Горбенко відпрацював 20 робочих днів загальною кількістю годин 145 годин 25 хв.

Згідно з наказом № 124-к від 29.07.2021 р. Горбенка М. С. начальника дільниці з видобутку вугілля № 7 підземного звільнено за ст. 38 ч. 3 КЗпП України (власне бажання, у зв'язку з невиконанням адміністрацією підприємства законодавства про працю та умов колективного договору несвоєчасна виплата заробітної плати) з 29.07.2021р. з виплатою вихідної допомоги.

У відповідності до довідки № 304/07р від 28.07.2021 року, виданої ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» ДП «Селидіввугілля», Горбенка М. С. т. № 10 працює на ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» ДП «Селидіввугілля» з 30.08.2019 р. з основним місцем працевлаштування та займає посаду начальник дільниці підземний, за період з січня 2021 року по червень 2021 року була нараховано всього 184665,62 грн.

Згідно до довідки ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» ДП «Селидіввугілля» від 23.02.2023 р. № 21/02р середньоденна заробітна плата Горбенка складає 1296,69 грн.

Згідно до довідки ВП «Шахта 1–3 «Новгородівська» ДП «Селидіввугілля» від 18.08.2022 р. № 186/08р про нараховану та спла-

чену заробітну плату Горбенку М. С., заборгованість станом на 23.10.2021 р. складає 0,00 грн.

Обгрунтовуючи свої вимоги, позивач вказував, що відповідач не оплатив йому понаднормових години роботи та залучення до роботи у вихідний день в січні 2021 р., березні 2021 р. червні 2021 р.

Свою чергою, згідно з таблицями обліку робочого часу за січень 2021 року вбачається, що позивачем була понаднормово відпрацьовано 25 годин 40 хвилин (114 год. встановлена місячна норма 139 год. 40 хв. фактично відпрацьований час), кількість робочих днів не перевищувала кількості встановлених робочих днів, згідно до таблицю обліку робочого часу за березень 2021 року у нього не було встановлено відпрацювання часу понаднормово, кількість відпрацьованих днів не перевищувала встановлену норму у місяці, згідно таблицю обліку робочого часу за квітень 2021 року не вбачається відпрацювання понаднормового робочого часу та кількість відпрацьованих днів не перевищує встановлену норму, а також наявний наказ про залучення у вихідний день 25.04.2021 року та наявні відомості про надання вихідного дня із донорством; у відповідності до таблиців обліку робочого часу за травень 2021 року вбачається, що позивачем було понаднормово відпрацьовано 31 год. 41 хв. (108 год встановлена місячна норма 139 год. 41 хв. фактично відпрацьований час), кількість відпрацьованих днів не перевищувала встановлену норму у місяці; згідно до таблицю обліку робочого часу за червень 2021 року вбачається, що позивачем було понаднормово відпрацьовано 25 годин 25 хвилин (120 встановлена місячна норма 145 год. 25 хв. фактично відпрацьований час) кількість відпрацьованих днів не перевищувала встановлену норму у місяці.

Таким чином позивачем фактично було понаднормово відпрацьовано за спірний період 82 год. 46 хв. (25 год 40 хв + 31 год. 41 хв. + 25 год. 25 хв.), залучення у вихідний день за спірний період судом не встановлено, оскільки фактична кількість відпрацьованих днів не перевищувала встановлену норму в обліковому періоді.

При визначені розміру середньоденної заробітної плати суд бере до уваги довідку № 21/02р від 23.02.2023 року, згідно якої середньоденна заробітна плата складає 1296,69 грн. Таким чином середньогодинна заробітна плата складає 216,11 грн. (1296,69 грн. середньоденна / 6 кількість встановлених годин робочого дня).

Враховуючи зазначене, а також враховуючи те, що позивачем було здійснено перепрацювання понад норми робочого дня 82 год. 46 хв., то сума відшкодування за роботу понаднормовий час складатиме 35773,40 грн. (82 год. 46 хв. кількість перепрацьованих годин понаднормово x 216,11 сума середньогодинної тарифної ставки x 2 врахування подвійної оплати за понаднормово перероблений час у відповідності до ст. 106 КЗпП України).

Таким чином, враховуючи вищевикладене, суд приходять до переконання, що позовні вимоги підлягають частковому задоволенню та стягненню з відповідача 35773,40 грн. в рахунок відшкодування роботи в надурочний час.

Згідно ч. 6 ст. 141 ЦПК України, якщо сторону, на користь якої ухвалено рішення, звільнено від сплати судових витрат, з другої сторони стягуються судові витрати на користь осіб, які їх понесли, пропорційно до задоволеної чи відхиленої частини вимог, а інша частина компенсується за рахунок держави у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Якщо обидві сторони звільнені від оплати судових витрат, вони компенсуються за рахунок держави у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно ст. 5 Закону України «Про судовий збір» від сплати судового збору звільняються позивачі за подання позовів про стягнення заробітної плати.

На підставі вищевикладеного, керуючись ст. ст. 38, 40, 106, 107, 116, 117, 232, 237–1, 264, 430 КЗпП України, ст. ст. 12, 13, 76, 81, 133, 137, 141, 258, 259, 265, 268 ЦПК України, суд,-

ВИРІШИВ:

Позовну заяву Горбенка М. С., про стягнення заборгованості по заробітній платі задовольнити частково.

Стягнути з Державного підприємства «Селидіввугілля» на користь Горбенка М. С. у рахунок відшкодування надурочного часу роботи в розмірі 35773 (тридцять п'ять тисяч сімсот сімдесят три) грн. 40 коп.

Суми, що підлягають стягненню, визначені без утримання прибуткового податку та інших обов'язкових платежів.

В іншій частині позовних вимог відмовити.

Стягнути з Державного підприємства «Селидіввугілля» на користь держави судовий збір у розмірі 373 (триста сімдесят три) грн. 74 коп.

Рішення суду набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо апеляційну скаргу не було подано.

У разі подання апеляційної скарги рішення, якщо його не скасовано, набирає законної сили після повернення апеляційної скарги, відмови у відкритті чи закриття апеляційного провадження або прийняття постанови суду апеляційної інстанції за наслідками апеляційного перегляду.

Апеляційна скарга на рішення суду подається протягом тридцяти днів з дня його проголошення безпосередньо до суду апеляційної інстанції.

Повний текст рішення було складено та підписано 25.12.2023 року.

Суддя _____

Надайте правову оцінку ситуації. Обґрунтуйте рішення суду. Обґрунтуйте правову позицію Державного підприємства «Селидіввугілля» та Горбенка М. С.

В яких випадках роботодавець може застосовувати надурочні роботи? Кого заборонено залучати до надурочних робіт? Який порядок залучення до надурочних робіт? Хто повинен вести облік надурочних робіт? Які граничні норми застосування надурочних робіт?

Яка може бути компенсація за роботу у вихідний день?

Як оплачується робота в надурочний час за погодинною системою оплати праці? Як оплачується робота у святкові й неробочі дні?

2. Розв'яжіть задачі:

Задача 1

Фотоательє «Імпекс» працювало за 6-денним робочим тижнем, але у працівників був 5-денний робочий тиждень, отже, кожен із них мав вихідний в один із цих шести днів. Фотограф Ланько мав вихідний день щосереди. Однієї середи він був залучений до ро-

боти, оскільки треба було виконати багато термінових замовлень, а один працівник перебував у відпустці, ще один – на лікарняному. Наступного дня Ланько попросив директора ательє надати йому відгул у суботу або подвійну оплату за роботу у вихідний день, однак у відповідь почув, що не має на це права, бо його залучили до роботи не в неділю.

Чи правомірна відмова директора щодо задоволення вимог Ланька? Свою відповідь обґрунтуйте.

Задача 2

Громадянин Богуш був прийнятий на роботу юрисконсультком заводу «Керамплитка». Через два роки він погодився тимчасово, на період відпустки Гнатевої по догляду за дитиною, на посаду начальника відділу кадрів із вищою на 20% зарплатою. Він працював один рік, потім повернувся до виконання обов'язків юрисконсульта. У зв'язку з цим просив зберегти попередню зарплату впродовж двох тижнів, однак у бухгалтерії йому відповіли, що в нього немає на це права.

Хто правий? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 3

Медичній сестрі обласної лікарні Поляковій була надана щорічна відпустка за графіком відпусток з 20 липня. 31 липня у зв'язку з гострим нападом апендициту, Полякова була направлена на стаціонарне лікування, де перебувала два тижні. Після виходу з відпустки завідувач відділенням зажадав від Полякової пояснити її відсутність на роботі протягом двох тижнів й оголосив Поляковій догану за самовільне використання днів щорічної відпустки.

Підготуйте відповідь на звернення Полякової до адвоката за роз'ясненням норм Закону України «Про відпустки» та ст. 80 КЗпП України щодо допустимих випадків перенесення відпустки.

Нормативно-правові акти, спеціальна література та матеріали практики

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
4. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 49. Ст. 422.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
6. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
8. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. № 2253-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-ІХ. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22 листопада 2023 року № 3494-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#Text>.
13. Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам і науковим працівникам: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346. *Офіційний вісник України*. 1997. № 16. Стор. 73.

14. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 162. *Офіційний вісник України*. 2001. № 9. Ст. 352.
15. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджено наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7 (із змінами внесеними наказом Мінпраці та соціальної політики України від 5 лютого 1998 р. № 18). *Людина і праця*: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. 1997. № 12; 1998. № 3. С. 98.
16. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45. *Урядовий кур'єр*. 05 лютого 1998 року.
17. Порядок виробництв, цехів, професій та посад з небезпечними умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163. *Офіційний вісник України*. 2001. № 9. Ст. 352.
18. Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: постанова Кабінету Міністрів України від 01 червня 2011 року № 565. *Урядовий кур'єр*. 22 червня 2011 року.
19. Порядок надання відпустки при народженні дитини: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2021 року № 693. *Офіційний вісник України*. 2021. № 56. Ст. 3459.
20. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-93-p/print>
21. Про обчислення середньої заробітної плати: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100. *Збірник постанов Уряду України*. 1995. № 4. Ст. 111.
22. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: постанова Кабінету Міністрів України від 02 березня 1998 року № 255. *Офіційний вісник України*. 1998. № 9. Ст. 351.
23. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету

- Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36. Ст. 1699.
24. Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження: постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 2006 року № 571. *Офіційний вісник України*. 2006. № 18. Ст. 1323.
 25. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в годинному розмірі: постанова Кабінету Міністрів України від 05 травня 2010 року № 330. *Офіційний вісник України*. 2010. № 33. Ст. 1184.
 26. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. № 132.
 27. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59 (в редакції наказу Міністерства фінансів України 17.03.2011 № 362). *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. С. 245.
 28. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджено наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5. *Офіційний вісник України*. 2004. № 4. Час. 2. Ст. 200.
 29. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13. *Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах (1972–2003)* /за заг. ред. В. Т. Маляренка. Київ: Ін Юре, 2004. С. 159–169.
 30. Заїка Д. Актуальні питання правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. № 72. Том 2. С. 20–26.
 31. Кичко І. Посилення мотиваційної ролі заробітної плати: проблеми та перспективи / І Кичко, М. Грицаков. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 2 (34). С. 38–50.
 32. Кучма О. О. Сучасні тенденції до процесів індивідуалізації в соціально-трудовій сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2023. Випуск 79: частина 1. С. 322–327.
 33. Lagutina I. V. The right to vocation training as a fundamental labour right. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2016. № . 39 (1). С. 107–111.

34. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2(31). С. 56–59.
35. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці: Монографія. Київ: Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с.
36. Пожарова О. В., Римар Б. А. Забезпечення трудових прав працівників: навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2019. 180 с.
37. Пожарова О. В. Праця жінок у Скандинавських країнах: досвід для України. *Право і суспільство*: Науковий журнал. 2019. № 5. С. 169–174. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2019/5_2019/part_1/29.pdf
38. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Праця жінок: європейські стандарти й законодавство України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». Херсон: Видавничий дім «Гельветика». 2020. № 60. С. 90–93.
39. Пожарова О. В. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац.ун-т внутр. справ, 2020. С. 224–227.
40. Савельєва М. О. Трудо-правове значення цільового характеру деяких відпусток. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 2. Том 2. С. 38–42.
41. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
42. Теоретичні засади трудового права України: підручник / за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
43. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
44. Фрідманська В. І. Конституційні аспекти гідної оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2021. Вип. 63. С. 101–106.
45. Чанишева Г. І. Трудове право України: навчально-методичний посібник для студентів 2 курсу факультету цивільної та господар-

- ської юстиції Національного університету «Одеська юридична академія». Одеса, 2022. 272 с.
46. Чанишева Г. І., Щукін О. С. Мінімальна заробітна плата у системі державних соціальних гарантій. *Київський часопис права*. 2023. № 1. С. 119–128. <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/issue/view/9>.
 47. Черноус О. В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 228–231.
 48. Шумило М. Допустимі межі поняття «заробітна плата» під час правозастосування: на шляху до єдності судової практики. <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/665644/>
 49. Ярошенко О. М., Вапнярчук Б. В. Щодо сутності поняття «робочий час» та його характерних ознак. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. 2018. Вип. 1. Том 1. С. 126–129.
 50. Постанова Верховного Суду від 23 жовтня 2019 року у справі № 400/296/19 (провадження № К/9901/23156/19) (щодо права на відпочинок працівників безперервно діючих виробництв, які застосовують підсумований облік робочого часу). <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85206591>.

Тема 5. Захист трудових прав при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності

1. Підстава та види дисциплінарної відповідальності працівників.
2. Захист трудових прав працівника при притягненні до загальної дисциплінарної відповідальності.
3. Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників: особливості та порядок реалізації.
4. Підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
5. Види матеріальної відповідальності працівників.

6. Порядок визначення розміру шкоди, заподіяної працівником роботодавцю, та її відшкодування.
7. Випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
8. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди у трудових правовідносинах.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Належне виконання працівниками трудових обов'язків є важливою умовою успішної діяльності підприємств. Дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу.

У праві категорія «дисципліна праці» розглядається в чотирьох аспектах, як:

- а) інститут трудового права;
- б) принцип трудового права;
- в) елемент трудових правовідносин;
- г) фактична поведінка.

Дисциплінарна відповідальність працівників є одним з видів юридичної відповідальності, що передбачена законодавством за протиправну поведінку працівника. Дисциплінарна відповідальність є обов'язком працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. Хоча в чинному законодавстві відсутнє легальне визначення дисциплінарного проступку (на противагу від злочину та адміністративного проступку), в теорії трудового права *дисциплінарний проступок* визначається як винне протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Дисциплінарний проступок, як і будь-яке інше правопорушення, може бути охарактеризоване як сукупність наступних елементів його складу – суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона.

Відповідно до ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з таких заходів стягнення: догана, звільнення.

Щодо видів, то розрізняють два види дисциплінарної відповідальності: загальну та спеціальну.

Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку. Вона поширюється на всіх осіб, окрім тих, на яких поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність. Спеціальна дисциплінарна відповідальність є відповідальність, передбачена для окремих категорій працівників спеціальним законодавством, а також статутами та положеннями про дисципліну.

Основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної є такі:

- а) коло осіб, на яких вона поширюється;
- б) види дисциплінарних стягнень;
- в) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення;
- г) порядок застосування стягнень (спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачає застосування дисциплінарних стягнень в порядку дисциплінарного провадження, наприклад, щодо суддів стадіями дисциплінарного провадження є: перевірка даних про дисциплінарний проступок; відкриття дисциплінарного провадження; розгляд дисциплінарної справи; прийняття рішення);
- д) порядком оскарження покладених дисциплінарних стягнень та ін..

Особливістю дисциплінарної відповідальності є те, що її застосовує роботодавець. Саме він в особі органу (особи), якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника, відповідно до ч. 1 ст. 147–1 КЗпП застосовує дисциплінарні стягнення.

Практика застосування законодавства про дисциплінарну відповідальність сформувалась під впливом роз'яснень, наданих у п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147–1, 148, 149 КЗпП правила

і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Виходячи із змісту конституційного принципу «ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення» (ст. 61 Конституції України), за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору являє собою обов'язок однієї зі сторін трудового договору відшкодувати відповідно до законодавства майнову шкоду, заподіяну іншій стороні трудового договору внаслідок порушення своїх обов'язків у трудових правовідносинах. Потрібно мати на увазі, що матеріальна відповідальність у трудовому праву має взаємний двосторонній характер, складовими частинами її є матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, і матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику.

Підставою настання матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, в результаті чого підприємству, установі, організації була завдана майнова шкода.

Умовами притягнення працівника до матеріальної відповідальності є:

- 1) пряма дійсна шкода;
- 2) протиправна поведінка працівника;
- 3) вина в діях чи бездіяльності працівника;
- 4) прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала.

Залежно від порядку притягнення, розміру заподіяної шкоди та обсягу відшкодування матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством може бути двох видів – обмежена або повна.

Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Суть обмеженої матеріальної відповідальності полягає в тому, що працівник зобов'язаний нести матеріальну відповідальність за завдану роботодавцеві майнову шкоду в розмірі цієї шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Середня місячна заробітна плата визначається виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи

Повна матеріальна відповідальність працівників. Суть повної матеріальної відповідальності полягає в тому, що на працівникові лежить обов'язок нести відповідальність за завдану роботодавцеві з його вини пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь-якого обмеження. Вона встановлена, головним чином, для тих категорій працівників, які обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажом (відпуском), перевезенням або застосуванням в процесі виробництва переданих їм цінностей, які зобов'язані забезпечити їх повне зберігання, і в деяких інших випадках (ст. 134, ст. 237 КЗпП України і деякі інші нормативні акти)

Різновидом повної матеріальної відповідальності за договором є колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність устанавлюється, якщо: вона передбачена переліком робіт, при виконанні яких може вводиться бригадна матеріальна відповідальність; робота виконуються працівниками спільно і розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника, уклавши з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, неможливо; власником або уповноваженим ним органом створені працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повної цілості переданих їм цінностей.

За загальним правилом розмір заподіяної майну роботодавця шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за урахуванням зносу згідно з установленими нормами.

Відповідно до статей 135 та 135³ КЗпП України (ч. 4) окремий порядок обчислення розміру шкоди, що підлягає покриттю, застосовується у випадках, якщо:

1) шкода заподіяна розкраданням, умисним зіпсуттям, недостатчею або втрагою окремих видів майна;

2) фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний.

Порядки відшкодування завданої шкоди поділяються на: добровільний, за розпорядженням роботодавця та судовий. Добровільне відшкодування здійснюється шляхом внесення грошей в касу підприємства або відшкодуванням збитків у натурі. Передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або полагодити пошкоджене можна тільки за згодою роботодавця.

У судовому порядку відшкодування шкоди проводиться у випадках, якщо:

- розмір шкоди перевищує середню місячну заробітну плату;
- розмір шкоди не перевищує середнього місячного заробітку (перевищує, але законом встановлена відповідальність в межах середнього місячного заробітку), якщо відшкодування не може бути проведене за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу шляхом відрахування із заробітної плати (наприклад, у випадку припинення працівником трудових відносин з даним підприємством, у зв'язку з закінченням строку на видання розпорядження про відрахування);

- працівник не згоден із відрахуваннями, проведеними власником або уповноваженим ним органом, чи з його розміром та звернувся з заявою до суду.

Як вже зазначалось, матеріальна відповідальність за трудовим правом є не односторонньою. Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків. Ця відповідальність настає у певних випадках, передбачених КЗпП (крім того, трудове законодавство передбачає гарантійні й компенсаційні виплати працівникові). Слід зазначити що чинне законодавство про працю не визначає підстав та умов настання матеріальної відповідальності роботодавця, а лише констатує в рамках КЗпП випадки настання відповідальності роботодавця (наприклад, у разі незаконного звільнення, незаконного переведення на іншу роботу, затримки видачі трудової книжки чи несвоєчасних розрахунків при звільненні, незаконного відсторонення від роботи, тощо).

Трудовим законодавством передбачено також покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному

звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, невиконання або затримання виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі і завдання тим самим матеріальної шкоди (статті 236, 237 КЗпП) і в інших випадках завдання працівнику матеріальної шкоди.

При розгляді трудових спорів щодо грошових вимог, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітної плати за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 238 КЗпП), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

Стаття 237–1 КЗпП України передбачає також відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові в разі, якщо порушення його законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

При встановленні розміру відшкодування моральної шкоди варто зважати на те, що моральну шкоду не можна відшкодувати в повному обсязі, так як немає (і не може бути) точних критеріїв майнового виразу душевного болю, спокою, честі, гідності особи. А будь-яка компенсація моральної шкоди не може бути адекватною дійсним стражданням, тому будь-який її розмір має суто умовний вираз, особливо якщо така компенсація стосується юридичної особи.

На сьогодні не визначено методи розрахунку розміру відшкодування моральної шкоди, не передбачено і не існує жодної формули чи моделі, яка б допомогла об'єктивно встановити розмір моральної шкоди та запобігла ситуаціям, коли судами призначаються різні розміри відшкодування в аналогічних ситуаціях або коли потерпілим присуджуються надто завищені та необґрунтовані розміри відшкодування моральної шкоди.

Теми доповідей

1. Відмінності матеріальної відповідальності у трудовому праві від цивільно-правової відповідальності.
2. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.

3. Порядок обчислення розміру шкоди за законодавством України.
4. Аналіз судової практики відшкодування моральної (немайнової) шкоди у трудових правовідносинах.

Завдання для самостійної роботи

1. Проаналізуйте рішення суду та дайте відповіді на поставлені питання.

РІШЕННЯ

по цивільній справі за позовом про стягнення грошових коштів у розмірі 229 960,67 грн. (двохсот двадцяти дев'яти тисяч дев'ятсот шістдесят п'ять грн., шістдесят п'ять коп.)

«19» вересня 2023 р. Суворовський районний суд міста Одеси в складі

головуючого судді _____

за участю секретаря _____

розглянув у відкритому судовому засіданні, в порядку спрощеного позовного провадження, в залі суду № 15 в місті Одесі, цивільну справу за позовом –

Акціонерного товариства «БАНК ЗЛАГОДА» (місцезнаходження: 04119, м. Київ, вул. Юрія Лип, 88) до Коваленко В. П. (адреса реєстрації: АДРЕСА_1) про стягнення грошових коштів

Судом було встановлено

У лютому 2023 року Акціонерне Товариство «БАНК ЗЛАГОДА» звернулося до суду із позовом до Коваленко В. П. про стягнення грошових коштів в розмірі 229 960,67 грн. В своєму позові посилається на те, що Коваленко В. П. 26.12.2017р. був прийнятий на роботу на посаду старшого касира Одеського відділення № 1 АТ «БАНК ЗЛАГОДА», згідно наказу ____ від 22 грудня 2017р. Наказом від 26.12.2017р. № 540/1-од відповідача призначено матеріально-відповідальною особою за зберігання цінностей та між позивачем і відповідачем укладено Договір № 322 про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника від 26.12.2017р. 22.10.2020р. Відповідач ознайомився та підписав типову інструкцію старшого касира Одеського відділення № 1. 15 листопада 2021 р. відповідач

при виконанні своїх службових обов'язків, неправильно оформив касову операцію, в результаті чого безпідставно самовільно поповнив свою Платіжну картку на суму: 141 312,11 грн. та 999 897,96 грн., не вніс готівкові кошти до каси банку, не оформив належним чином платіжні квитанції, не оформив прибутково-видатковий касовий ордер. В результаті чого виникла сума дебіторської заборгованості відповідача перед позивачем в сумі 229960,67 грн.

Ухвалою Суворовського районного суду м. Одеси від 17 травня 2023 року справу прийнято до розгляду за правилами спрощеного позовного провадження. Відповідачу надано строк для подання клопотання про розгляд справи в загальному порядку. Крім того, відповідачу було надано строк для подання відзиву на позовну заяву.

19 січня 2023 року стороною відповідача надано відзив на позовну заяву, в якому відповідач просив відмовити в повному обсязі в задоволенні позовних вимог по цивільній справі за позовом АТ «БАНК ЗЛАГОДА» до Коваленко В. П. про стягнення грошових коштів.

Відзив обґрунтований тим, що вимоги позовної заяви зводяться до притягнення відповідача до матеріальної відповідальності за вчинення трудового майнового правопорушення, при цьому позивач не довів наявності усіх умов для притягнення відповідачки до відповідальності зазначеного виду, якими є: порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків; нанесення прямої дійсної шкоди; вина в діях або бездіяльності працівника; прямий причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала.

Відповідач зазначає, що жодними внутрішніми документами позивача не передбачено механізму дій будь-кого зі співробітників банку при проведенні тестування POS-терміналу, натомість посадова інструкція як старшого касира, затверджена 22 жовтня 2020 року в.о. голови Правління Банку, містить зобов'язання щодо підтримання усіх технічних засобів, наданих йому у службове користування, у належному технічному та експлуатаційному стані в межах своїх повноважень, взаємодії безпосередньо з іншими працівниками відділення та усіма структурними підрозділами Банку з питань, які відносяться до її посадових обов'язків, а отже АТ «БАНК ЗЛАГОДА» чітко не зазначило, які правопорушення допустив відповідач вра-

ховуючи реальні фактичні обставини справи, не надано посилань на відповідні положення законодавства, трудового договору, локальних нормативно-правових актів, які порушені.

У відзиві також йдеться про спотворення позивачем фактичних обставин справи, оскільки ним не згадуються шахрайські дії, вчинені невстановленою особою, жертвою яких став відповідач, якими саме й була завдана шкода майновим інтересам банку.

На переконання відповідача позивачем взагалі не доведена наявність будь-якої шкоди, завданої його діями, оскільки всупереч сформованій судовій практиці матеріали справи не містять будь-яких актів про недостачу грошових коштів, матеріалів належно проведеного службового розслідування тощо, всі докази, надані позивачем для обґрунтування своїх вимог стосуються виключно банківських рахунків відповідача як клієнта АТ «БАНК ЗЛАГОДА», що не можуть вважатися належними доказами у справі про притягнення працівника до матеріальної відповідальності за вчинення трудового майнового правопорушення.

Відсутність вини відповідача у заподіянні шкоди позивачу підтверджується, на його думку, визнанням його потерпілим у кримінальному провадженні, внесеному до ЄРДР 17 листопада 2021 року за № _____, а також тим, що позивачем не доведено створення ним належних умов для забезпечення повного збереження ввірених відповідачці матеріальних цінностей, як це передбачено договорами про повну матеріальну відповідальність.

У відзиві відповідач також зазначає, що зв'язок між шкодою, яка завдана банку та його діями не підпадає під ознаки прямого, а отже і ця умова притягнення його до матеріальної відповідальності відсутня.

13 лютого 2023 року стороною позивача надано на адресу суду відповідь на відзив, у якому позивач наполягав на задоволенні своїх вимог, стверджував про неналежність та недопустимість матеріалів кримінального провадження за № _____ в якості доказів у справі щодо відсутності вини відповідача у заподіянні матеріальної шкоди банку, неможливість врахування судом при вирішенні справи пояснень відповідача, наданих 15 листопада 2021 року начальнику відділення № 1 та начальнику управління банківської безпеки АТ

«БАНК ЗЛАГОДА» оскільки вони кваліфіковані банком як спроба відповідача уникнути відповідальності.

23 лютого 2023 року від представника відповідача надійшли заперечення, у яких адвокат наполягає на неможливості задоволення позовних вимог банку, зауважує, що відповідно до п. 2.1. Положення про емісію банківських платіжних карток та здійснення операцій з їх використання у АТ «БАНК ЗЛАГОДА», затвердженого рішенням Правління від 13 серпня 2021 року № 13/08–1, можливість виникнення над лімітної заборгованості передбачає її узгодження з клієнтом банку та встановлення відповідного ліміту. Договором карткового рахунку № РС117465–01 від 22 грудня 2017 року, укладеним між позивачем і відповідачем, не передбачена ні можливість виникнення над лімітної заборгованості (овердрафту), ні її ліміт, а тому «виникнення» у відповідача позалімітної заборгованості, інформацію про яку містять матеріали справи, пов'язане виключно з протиправними діями позивача. У запереченнях також йдеться, що 11 лютого 2022 року відповідач має закритий картковий рахунок НОМЕР___ за відсутності будь якої заборгованості перед банком.

З'ясувавши обставини справи, дослідивши та проаналізувавши матеріали справи, суд

ВИРІШИВ:

Позовні вимоги Акціонерного товариства «БАНК ЗЛАГОДА» до Коваленко В. П. про стягнення грошових коштів – залишити без задоволення.

Стягнути з Акціонерного товариства «БАНК ЗЛАГОДА», на користь Коваленко В. П., понесені витрати на правничу допомогу у розмірі 12000,00грн.

Апеляційна скарга на рішення суду подається до суду апеляційної інстанції протягом тридцяти днів з дня його проголошення через Суворовський районний суд м. Одеси.

Рішення суду набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо апеляційну скаргу не було подано.

У разі проголошення у судовому засіданні тільки вступної та резолютивної частин рішення суд повідомляє, коли буде складно повне рішення.

Повний текст рішення (постанови) суду складається відповідно до ч. 6 ст. 259 ЦПК України.

Суддя _____

Надайте правову оцінку ситуації. Обґрунтуйте рішення суду. Чи правильне рішення виніс суд? Обґрунтуйте правову позицію АТ «БАНК ЗЛАГОДА» та Коваленко В. П.

Які підстава та умови притягнення працівника до матеріальної відповідальності? Чи впливає відсутність однієї з умов на притягнення працівника до матеріальної відповідальності?

На кому лежить обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності?

Що означає повна матеріальна відповідальність? Який порядок відшкодування вартості майна за договором про повну матеріальну відповідальність?

Для встановлення наявності умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності незалежно від обставин справи, про які дані та докази суд має, зокрема, вирішити питання про їх подання сторонами або про витребування?

Які дії мали бути дотримані АТ «БАНК ЗЛАГОДА»? Яка процедура проведення службового розслідування?

2. Тестові завдання

1. Дисциплінарні стягнення застосовуються:

- А) органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника;
- В) органом з розгляду трудових спорів;
- С) уповноваженим представником адміністрації підприємства, установи, організації;
- Д) уповноваженим представником трудового колективу.

2. Підставою дисциплінарної відповідальності є:

- А) трудове майнове правопорушення;
- В) дисциплінарний проступок;

- C) адміністративне правопорушення;
 - D) трудове правопорушення.
3. *Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з:*
- A) вини, тобто психічного ставлення особи до своїх протиправних дій та шкідливих наслідків;
 - B) наявності прямої дійсної шкоди;
 - C) протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними і поведінкою правопорушника;
 - D) усі варіанти є вірними.
4. *Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника:*
- A) застосовуються;
 - B) застосовуються тільки моральні заохочення;
 - C) не застосовуються;
 - D) не застосовуються протягом 6 місяців
5. *Заходом дисциплінарного стягнення є:*
- A) відсторонення працівника від роботи;
 - B) позбавлення премії;
 - C) зниження кваліфікаційного розряду робітникові на один розряд;
 - D) звільнення з роботи.
6. *Дисциплінарне стягнення у вигляді догани може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством:*
- A) до комісії по трудовим спорам;
 - B) до профспілки;
 - C) до суду;
 - D) до комісії по трудових спорах або до суду.
7. *До дисциплінарних стягнень належить звільнення працівника з наступних підстав:*
- A) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

- В) прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- С) невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- Д) припинення допуску до державної таємниці, якщо робота, яка виконується, вимагає такого допуску.
8. У трудовому праві відшкодуванню підлягає:
- А) пряма дійсна шкода;
- В) пряма дійсна шкода та упущена вигода;
- С) пряма дійсна шкода та недоотримані прибутки.
- Д) пряма дійсна шкода, упущена вигода та недоотримані прибутки.
9. Тягар доказування наявності підстави та умов матеріальної відповідальності працівника покладається на:
- А) працівника;
- В) роботодавця;
- С) адміністрацію підприємства, установи, організації;
- Д) правоохоронні органи.
10. Види матеріальної відповідальності працівника:
- А) повна і часткова;
- В) повна і обмежена;
- С) повна і неповна;
- Д) майнова і немайнова.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Ст. 3434

5. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
6. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. № 2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.
7. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.
8. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 322-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2–3. Ст. 12.
9. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
10. Про державні нагороди: Закон України від 16 березня 2000 р. № 1549-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 21. Ст. 162.
11. Про адвокатуру і адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282.
12. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06 червня 1995 р. № 217/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 22. Ст. 173.
13. Положення про почесні звання України: Затверджено Указом Президента України від 29 червня 2001 р. *Офіційний вісник України*. 2001. № 27. Ст. 1201.
14. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 24 січня 1993 р. № 55. *ЗП України*. 1993. № 4–5. Ст. 71.
15. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294. *Офіційний вісник України*. 2002. № 12. Ст. 567.
16. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116. *ЗП України*. 1996. № 6. Ст. 192.
17. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідаль-

- ність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43. *Людина і праця*: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. 1997. № 1.
18. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. К., 1995. Вісник Верховного Суду України. 1998. № 3.
 19. 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.
 20. Вареник О. С.. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність за порушення локального правового регулювання охорони праці. *Юридична наука*. 2020. 1(5(107)). С. 209–218.
 21. Ветухова І. А. Сучасні підходи правового регулювання трудової дисципліни в трудовому праві. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 136–139.
 22. Волинець В. В. Основні підходи до розуміння юридичної відповідальності у сучасному трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. С. 37–42.
 23. Дараганова Н. В. Засади юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці. *Право і суспільство*. 2017. № 4. С. 137–142.
 24. Касинюк Л. А. Щодо підстав та умов матеріальної відповідальності працівників. *Юридичний електронний науковий журнал*. 2022. № 1. С. 150–153.
 25. Колеснік Т. В. Дисциплінарна відповідальність адвокатів: проблемні питання. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 76–79.

26. Коротких А. Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практики, проблеми: монографія. Харків: Константа, 2019. 420 с.
27. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с.
28. Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві: монографія. Х.: Панов, 2016. 394 с.
29. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
30. Чанишева Г. І. Трудоправа відповідальність роботодавця: зміна концепції. Правові та інституціональні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 1 /відп. ред. М. В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2016. С. 485–488.
31. Чанишева Г. І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 7. С. 134–141.
32. Чанишева Г. І. Трудове право України: навчально-методичний посібник для студентів 2 курсу факультету цивільної та господарської юстиції Національного університету «Одеська юридична академія». Одеса, 2022. 272 с.
33. Чуб В. О. Юридична відповідальність у трудовому праві: теоретико-правовий аналіз. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2018. Т. 1. Вип. 49. С. 54–57.

Тема 6. Порядок вирішення трудових спорів

1. Поняття та класифікація трудових спорів.
2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
3. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
4. Страйк як засіб захисту економічних і соціальних прав та інтересів працівників.
5. Медіація як спосіб захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Сучасне трудове законодавство не надає визначення терміну «трудові спори», хоча в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» надається визначення поняття колективного трудового спору.

В науці трудового права під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що підлягають вирішенню у передбаченому законодавством порядку.

Трудові спори підлягають класифікації за різними підставами, які виділяються в науковій літературі.

За суб'єктним критерієм спори поділяються на індивідуальні і колективні. Індивідуальний трудовий спір виникає між роботодавцем і окремим працівником. Колективні трудові спори виникають між колективними суб'єктами – колективами найманих працівників підприємств, установ, організацій і окремим роботодавцем або організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

За критерієм предмета спору виділяють спори про застосування норм права (юридичні спори), наприклад спори про накладення дисциплінарного стягнення, притягнення до матеріальної відповідальності тощо, та спори про встановлення умов праці (економічні спори). В останньому випадку йдеться про встановлення нових умов праці або їх зміну, не врегульованих законодавством або іншим актом.

Залежно від виду правовідносин, з приводу яких може виникнути спір, спори поділяються на такі, що виникають із трудових правовідносин; правовідносин із зайнятості і працевлаштування; правовідносин із соціального діалогу тощо.

За способом розгляду спори поділяються на позовні спори, тобто такі, які можуть розглядатися шляхом звернення до суду, і непозовні, тобто такі, які розглядаються в іншому позасудовому порядку, встановленому законодавством.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів визначений главою XV КЗпП України. Статтею 221 КЗпП України визначаються

органи, які правомочні розглядати індивідуальні трудові спори. Трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів Комісією по трудових спорах (далі – КТС) регулюється статтями 223–230 КЗпП України.

КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень КТС визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації.

Працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити.

У КТС можуть розглядатися зокрема спори про застосування дисциплінарного стягнення; спори про переведення на іншу роботу, у тому числі про поновлення на роботі, якщо працівник вважає переведення незаконним), зміну істотних умов праці; спори з питань оплати праці; спори з питань надання відпусток; спори, пов'язані із застосуванням трудових гарантій, встановлених законодавством, колективними договорами і угодами, трудовим договором, локальними актами підприємства.

Найбільш поширеною серед юрисдикційних форм захисту трудових прав є судовий захист. У місцевих загальних судах розгляда-

ються трудові спори за заявами працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу).

Також згідно зі статтею 232 КЗпП України безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

4) роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи

надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»).

Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили заклад фахової передвищої, вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Важливе значення для розгляду індивідуальних трудових спорів має питання визначення строків. Згідно зі 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.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, – у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Відповідно до статті 19 Кодексу адміністративного судочинства України спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби розглядаються адміністративними судами.

Згідно зі статтею 2 КЗпП України працівники мають право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку.

Основним нормативно-правовим актом, яким визначаються правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у статті 2 якого визначено, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) застосовуються дві основні процедури, використовуючи які сторони спору здатні вирішити розбіжності, що виникли між ними: примирна і посередницька.

В рамках примірної процедури вирішення розбіжностей здійснюється безпосередньо сторонами спору шляхом досягнення узгодженого рішення. У посередницькій процедурі рішення, обов'язкове для сторін спору, вноситься третьою особою (особами), незалежними від сторін, які спорять.

У сучасній науці трудового права примирна процедура вирішення колективного трудового спору визначається як розгляд спору в цілях його вирішення примірною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та (або) в трудовому арбітражі.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» досить докладно врегульовані примірні процедури з вирішення колективних трудових спорів відповідно до міжнародних стандартів. Аналіз змісту Закону свідчить про те, що примірні процедури включають декілька стадій. Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення чи зміни колективно-

го договору, угоди (пункти «а» і «б» ст. 2 Закону) складається з наступних стадій: 1) розгляд спору примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника; 2) розгляд спору трудовим арбітражем у разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 Закону. Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також про виконання вимог законодавства про працю (пункти «в» і «г» ст. 2 Закону) передбачає розгляд спору (конфлікту) трудовим арбітражем. Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) про внесення змін до колективного договору як спору про інтереси здійснюється примирною комісією, що складається з однакової кількості представників сторін, є обов'язковою стадією примирної процедури.

Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту).

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузеву та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. В разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення трудового спору (конфлікту), такий спір передається на розгляд трудового арбітражу.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і ухвалює рішення по суті трудового спору (конфлікту). Кількісний і персональний склад

трудового арбітражу визначається за згодою сторін. До складу трудового арбітражу можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інші особи. Голова трудового арбітражу обирається з-поміж його членів.

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших зацікавлених органів та організацій. Трудовий арбітраж мусить ухвалити рішення в 10-денний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до 20 днів.

У роботі примирних органів може брати участь незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятеного рішення.

Жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилитися від участі в примирній процедурі. Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту). У цьому разі наймані працівники або уповноважений ними орган чи профспілка мають право задля виконання висунутих вимог застосовувати усі дозволені законодавством засоби.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Указом Президента України від 17.11.1998 року № 1258/98 створено Національну службу посередництва і примирення, яка є постійно діючим державним органом, створеним для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Стаття 44 Конституції України передбачає, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх соціальних та економічних інтересів.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове

колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Страйк – це одна з форм розв'язання конфлікту між роботодавцем та працівниками. Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Право на страйк належить виключно найманим працівникам. Можна вважати, що страйк не є єдиним способом реагування та захисту працівників від дій чи бездіяльності роботодавця. Також працівники можуть організовувати для захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів демонстрації, акції протесту, збори мітинги тощо. Втім, як свідчить практика, страйк є більш дієвий спосіб привернення уваги роботодавця до вирішення своїх проблем.

Порядок реалізації права на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Ефективним механізмом позасудового вирішення трудових спорів виступає медіація. Переваги такого способу є очевидними: доволі нетривалі строки вирішення спору; швидке, або ж іншими словами, результативне виконання домовленості, досягнутої за допомогою медіатора. Інститут медіації, як спосіб захисту трудових прав і законних інтересів працівників, розповсюджений в різних країнах, зокрема в Австрії, Бельгії, Болгарії, Канаді, Німеччині, Норвегії, Польщі, Фінляндії, Франції, Угорщині, Хорватії.

Медіація (від англ. «mediation» – посередництво) – різновид альтернативного (позасудового) вирішення спорів із залученням по-

середника (медіатора), який допомагає сторонам самостійно, на добровільній основі розв'язати спірну ситуацію. Медіатор не вирішує спір по суті, а лише допомагає сторонам самим загасити конфлікт.

Відповідно до статті 222–1 КЗпП України трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП України. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до КТС та суду.

Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX визначено правові засади та порядок проведення медіації, інші важливі питання в цій сфері.

Медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. В умовах воєнного стану особливо актуальною є процедура медіації трудових спорів, яка може виступати альтернативою судовому процесу вирішення трудових спорів і врегулювання конфліктів.

Теми доповідей

1. Національна служба посередництва та примирення: основні напрями роботи в сфері захисту трудових прав та інтересів
2. Порядок вирішення трудових спорів в окремих країнах ЄС
3. Трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень: судова практика
4. Міжнародні стандарти та зарубіжний досвід правового регулювання проведення страйку.

Завдання для самостійної роботи

1. Складіть проект заяви працівника до комісії з трудових спорів про оскарження накладеного роботодавцем дисциплінарного стягнення.
2. Визначить процесуальні особливості розгляду трудових спорів в суді.

3. Проаналізуйте практику Європейського суду з прав людини щодо розгляду трудових спорів.
4. Проаналізуйте позовну заяву по суті справи та дайте відповіді на поставлені нижче питання.

Київський районний суд м. Одеси

Позивач: Карпов Олег Дмитрович
адреса: 65081, м. Одеса, Люстдорфська дорога 76, кв. 165
паспорт серії СК № 347872

Відповідач: Державне підприємство «Український державний Центр по випробуванню та прогнозуванню техніки та технологій для сільськогосподарського виробництва»
адреса: 08654, Київська обл., Білоцерківський р-н,
смт. Дослідницьке, вул. Інженерна, 5

ПОЗОВНА ЗАЯВА
про стягнення грошової компенсації за невикористану
відпустку, середнього заробітку за час затримки розрахунку
та моральної шкоди

Відповідно до наказу Державного підприємства «Український державний Центр по випробуванню та прогнозуванню техніки та технологій для сільськогосподарського виробництва» (надалі – ДП «УкрЦВТ», Відповідач) № Юк від 20 грудня 2021 року згідно п. 5 ст. 36 КЗпП, я, Карпов Олег Дмитрович (далі – Позивач) був звільнений (переведений за згодою до УкрНДІПВТ ім. Л. Погорілого) з посади заступника завідувача сектору державної реєстрації технічних засобів застосування пестицидів та агрохімікатів. Потрібно звернути увагу, що у вказаному наказі чітко зазначено кількість днів невикористаної відпустки: щорічної відпустки (11 календарних днів).

За статтею 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. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від

незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

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

Відповідно до статті 94 КЗпП України, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Аналогічне визначення заробітної плати міститься й у статті 1 Закону України «Про оплату праці». Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» визначає таку структуру заробітної плати: основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців; додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, яка включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Згідно з пунктом 1.3 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року № 5, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року за № 114/8713, фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати;

фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Отже, суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток відносяться до виплат працівнику при звільненні, у разі несплати яких настає відповідальність, передбачена статтею 117 КЗпП України. Аналіз зазначених норм свідчить про те, що всі суми (заробітна плата, вихідна допомога, компенсація за невикористану відпустку, оплата за час тимчасової непрацездатності тощо), належні до сплати працівникові, мають бути виплачені у день його звільнення. Саме такого правового висновку дійшов Верховний Суд України у постанові від 13 березня 2017 року у справі № 6–259 цс 17. Закон прямо покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать; в разі невиконання такого обов'язку з вини власника або уповноваженого ним органу настає передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність.

Отже, з урахуванням вищезазначеного при звільненні за попереднім місцем роботи (у тому числі і звільнення у зв'язку з переведенням) працівникові має бути виплачено грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки. Проте, на момент звернення з цією позовною заявою, зі мною розрахунок не було проведено.

Відповідно до частини 1 статті 47 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу. Згідно зі статтею 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

У разі якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноваже-

ний ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму. Відповідно до частини 1 статті 117 КЗпП України в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 затверджено Порядок обчислення середньої заробітної плати, який застосовується при наданні працівникам відпусток (далі – Порядок). Відповідно до пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки. Як встановлено пунктом 7 Порядку – обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток або компенсації за невикористані відпустки проводиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за фактично відпрацьований період (розрахунковий період) на відповідну кількість календарних днів розрахункового періоду. Із розрахунку виключаються святкові та неробочі дні, встановлені законодавством. Отриманий результат множиться на число календарних днів відпустки.

З урахуванням статті 73 КЗпП встановлено 11 святкових та неробочих днів.

Відповідно до Довідки про заробітну плату (грошове забезпечення, винагороду за цивільно-правовим договором) для розрахунку виплат від 21.12.2021 року, за 12 календарних місяців 2021 року Позивачем було отримано 187 122,99 грн. заробітної плати.

Виходячи з наведеного, компенсація за невикористані дні відпустки становить 187122 грн, грн. (заробітна плата за 12 місяців) / 354 днів (365 кален. днів – 11 святкових та неробочих днів) x 11 днів (11 кален. днів щорічної відпустки) дорівнює 5814, 56 грн.

Отже, на підставі викладеного, Відповідач має сплатити Позивачу компенсацію за невикористані відпустки у розмірі 5814, 56 грн. (п'ять тисяч вісімсот чотирнадцять гривень 56 копійок).

Крім того, як вказувалося вище компенсацію за невикористані відпустки в день звільнення, а саме 21.12.2021 року Позивачу не було проведено.

На підставі статті 117 КзПП, Відповідач повинен виплатити Позивачу його середній заробіток за весь час затримки виплати компенсації за невикористані відпустки по день фактичного розрахунку.

Середній заробіток становить:

187122,99 грн. (заробітна плата за 12 місяців) / 354 днів (365 кален. днів – 11 святкових та неробочих днів) x 151 день (з 21.12.2021 р. (наступний день після звільнення) по 20.05.2022 р. (день подання позову) дорівнює 79818,00 грн. (сімдесят дев'ять тисяч вісімсот вісімнадцять гривень 00 копійок).

Отже, на підставі статті 117 КзПП, Відповідач має сплатити Позивачу середній заробіток за весь час затримки виплати компенсації за невикористані відпустки у розмірі 79818 грн. (сімдесят дев'ять тисяч вісімсот вісімнадцять гривень 00 копійок).

Крім того, відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 23 ЦК України, моральна шкода полягає у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо членів її сім'ї.

У зв'язку із неправомірними діями Відповідача по не проведенні компенсації за невикористані відпустки, в строк передбачений законом, постійні ігнорування звернення та заяв щодо виплати цієї компенсації, та взагалі нелюдське ставлення, Позивачу спричинено душевні страждання. Внаслідок чого, Позивач оцінює моральну шкоду завдану неправомірними діями Відповідача в розмірі 5 000,00 грн. (п'ять тисяч гривень 00 копійок).

Керуючись, ст.ст. 4, 27, 84, 175, 177 Цивільного процесуального кодексу України, ст.ст. 21, 47, 73, 94, 116, 117, 233 КзПП, п. 20 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», ст.ст. 23, 280, 1167 Цивільного кодексу України, п. 3 та п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 4 від 31.03.1995 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди»,-

ПРОШУ:

1. Відкрити провадження по справі та задовольнити позов в повному обсязі.

2. Стягнути з Державного підприємства «Український державний Центр по випробуванню та прогнозуванню техніки та технологій для сільськогосподарського виробництва» на користь Карпова Олега Дмитровича, компенсацію за невикористану щорічну відпустку (11 календарних днів) у розмірі 5814, 56 грн. (п'ять тисяч вісімсот чотирнадцять гривень 56 копійок).

3. Стягнути з Державного підприємства «Український державний Центр по випробуванню та прогнозуванню техніки та технологій для сільськогосподарського виробництва» на користь Карпова Олега Дмитровича, середній заробіток за весь час затримки виплати компенсації за невикористані відпустки у розмірі 79818, 00 грн. (сімдесят дев'ять тисяч вісімсот вісімнадцять гривень 00 копійок).

4. Стягнути з Державного підприємства «Український державний Центр по випробуванню та прогнозуванню техніки та технологій для сільськогосподарського виробництва» на користь Карпова Олега Дмитровича, моральну шкоду завдану неправомірними діями в розмірі 5 000,00 грн. (п'ять тисяч гривень 00 копійок).

20.05.2022 року Карпов О.Д.

1. Чи дотримані строки для звернення до суду з вищезазначеною позовною заявою?

2. Чи правильно визначена позивачем підсудність для розгляду цієї справи?

3. Чи підлягає сплаті позивачем судовий збір за подання цієї позовної заяви?

4. Чи оформлена позовна заява з дотриманням вимог, встановлених чинним законодавством?

5. Чи є правові підстави для задоволення судом позовних вимог позивача в повному обсязі? Яке рішення повинен винести суд? Обґрунтуйте свою думку.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. К., 1995. *Вісник Верховного Суду України*. 1998. № 3.
5. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного суду України від 24 грудня 1999 року № 13. *Вісник Верховного Суду України*. 2000. № 1.
6. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. № 2.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
11. Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л.В., Пилипенко П. Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
12. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-ге вид. Х.: Право, 2021. 592 с.
13. Гринь Д. В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ...ступеня доктора філософії: 081-Право. Харків, 2023. 203 с.

14. Lagutina Iryna. Right to strike and collective bargaining. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук. – практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 452–454.
15. Lagutina I. V. Right to strike in the mechanism of ensuring labour rights. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2023. Т. 32. Р. 56–63.
16. 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.
17. Медіація у професійній діяльності юриста: підручник [Білик Т. В., Гаврилук Р. М., Городиський І. О. та ін.] / за ред. Н. М. Крестовської, Л. О. Романадзе. Одеса: Екологія, 2019. 456 с.
18. Новіков Д. О. Трудове процесуальне право: навч. посібник. Харків, ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2017. 129 с.
19. Пожарова О. В. Забезпечення трудових прав працівників: навч.-метод. посібник / О. В. Пожарова, Б. А. Римар. Одеса: Фенікс, 2019. 180 с.
20. Сімутіна Я. В. До питання судового 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. 55–60.
21. Тарасенко В. С. Розгляд судами цивільних, сімейних та трудових спорів. навч.-метод. посібник. Одеса, 2020. 54 с.
22. 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.
23. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 3 (12). С. 352–363.
24. Чанишева Г. І., Дейнска В. М. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
25. 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.
26. Чанишева Г. І. Трудове право України: навчально-методичний посібник для студентів 2 курсу факультету цивільної та господарської юстиції Національного університету «Одеська юридична академія». Одеса, 2022. 272 с.
 27. 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>.
 28. 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. Бакаєнова; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2023. С. 83–86.
 29. 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.
 30. 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>.
 31. 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>
 32. 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>.

Тема 7. Захист трудових прав моряків

1. Міжнародно-правове регулювання праці моряків: загальна характеристика.
2. Конвенція МОП № 186 про працю в морському суднопластві 2006 року: зміст і значення.
3. Захист прав моряків при працевлаштуванні.
4. Захист прав моряків на оплату праці.
5. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку моряків.
6. Захист прав моряків на оплату праці.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Міжнародно-правове регулювання праці моряків здійснюється, насамперед, конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці, серед яких: Конвенція МОП № 179 про найм та працевлаштування моряків, від 22 жовтня 1996 року, Конвенція МОП № 178 про інспекцію умов праці та побуту моряків від 08 жовтня 1996 року, Конвенція МОП (переглянута) № 185 про посвідчення моряків від 03 червня 2003 року, Конвенція МОП № 186 про працю в морському суднопластві від 23 лютого 2006 року та ін.

Питання регулювання праці та соціального захисту моряків займають вагомe місце серед конвенцій і рекомендацій МОП. За своєю чисельністю вони перевищують чисельність інших спеціальних актів МОП, які регулюють умови праці окремих категорій осіб.

Особливе значення серед актів МОП у цій царині має Конвенція МОП № 186 про працю в морському суднопластві від 23 лютого 2006 року, прийнята з метою створення єдиного узгодженого акту, що охоплює, за мірою можливості, всі сучасні норми чинних міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю в морському суднопластві, а також основоположні принципи, що містяться в інших міжнародних конвенціях про працю.

Ця Конвенція переглядає наступні конвенції: Конвенцію 1920 року про мінімальний вік для роботи в морі (№ 7); Конвенцію 1920 року про допомогу по безробіттю у разі корабельної аварії (№ 8); Конвенцію 1920 року про працевлаштування моряків (№ 9); Конвенцію 1921 року про медичний огляд підлітків на борту суден (№ 16); Конвенцію 1926 року про трудові договори моряків (№ 22);

Конвенцію 1926 року про репатріацію моряків (№ 23); Конвенцію 1936 року про свідомства щодо кваліфікації осіб командного складу торговельних суден (№ 53); Конвенцію 1936 року про оплачувані відпустки моряків (№ 54); Конвенцію 1936 року про зобов'язання судновласників на випадок хвороби або травми у моряків (№ 55); 9 Конвенцію 1936 року про страхування моряків на випадок хвороби (№ 56); Конвенцію 1936 року про робочий час на борту суден і склад суднового екіпажу (№ 57); Конвенцію (переглянуту) 1936 року про мінімальний вік для роботи в морі (№ 58); Конвенцію 1946 року про харчування і столове обслуговування екіпажів на борту суден (№ 68); Конвенцію 1946 року про видачу судновим кухарям свідомств про кваліфікацію (№ 69); Конвенцію 1946 року про соціальне забезпечення моряків (№ 70); Конвенцію 1946 року про оплачувані відпустки морякам (№ 72); Конвенцію 1946 року про медичний огляд моряків (№ 73); Конвенцію 1946 року про видачу матросам свідомств про кваліфікацію (№ 74); Конвенцію 1946 року про приміщення для екіпажу (№ 75); Конвенцію 1946 року про заробітну плату, робочий час і склад суднового екіпажу (№ 76); Конвенцію (переглянуту) 1949 року про оплачувані відпустки морякам (№ 91); Конвенцію (переглянуту) 1949 року про приміщення для екіпажу (№ 92); Конвенцію (переглянуту) 1949 року про заробітну плату, робочий час і склад суднового екіпажу (№ 93); Конвенцію (переглянуту) 1958 року про заробітну плату, робочий час і склад суднового екіпажу (№ 109); Конвенцію 1970 року про приміщення для екіпажу (додаткові положення) (№ 133); Конвенцію 1970 року про запобігання нещасним випадкам (моряки) (№ 134); Конвенцію 1976 року про безперервність зайнятості моряків (№ 145); Конвенцію 1976 року про оплачувані відпустки морякам (№ 146); 10 Конвенцію 1976 року про мінімальні норми в торговельному флоті (№ 147); Протокол 1996 року до Конвенції 1976 року про мінімальні норми в торговельному флоті (№ 147); Конвенцію 1987 року про соціально-побутове обслуговування моряків (№ 163); Конвенцію 1987 року про охорону здоров'я та медичне обслуговування моряків (№ 164); Конвенцію (переглянуту) 1987 року про соціальне забезпечення моряків (№ 165); Конвенцію (переглянуту) 1987 року про репатріацію моряків (№ 166); Конвенцію 1996 року про інспекцію праці моряків (№ 178); Конвенцію 1996 року про наймання й пра-

цєвлаштування моряків (№ 179); Конвенцію 1996 року про робочий час моряків і склад суднового екіпажу (№ 180).

Відповідно до пункту f) частини першої ст. II Конвенції МОП № 186 моряк означає будь-яку особу, яка зайнята, задіяна або працює в будь-якій якості на борту судна, до якого застосовується ця Конвенція.

Стаття IV Конвенції № 186 має назву «Трудові та соціальні права моряків», у чотирьох пунктах якої закріплені такі права кожного моряка: право на безпечне і надійне робоче місце, що відповідає нормам безпеки; право на справедливі умови зайнятості; право на гідні умови праці та життя на борту судна; право на охорону здоров'я, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування і на інші форми соціального захисту.

Конвенцією № 186 покладається обов'язок на кожну державу-члена забезпечувати, в межах своєї юрисдикції, повну реалізацію викладених вище трудових і соціальних прав моряків відповідно до вимог цієї Конвенції. Якщо інше не передбачене в цій Конвенції, то така реалізація може бути досягнута на підґрунті національного законодавства або нормативних правових актів, шляхом колективних угод, які застосовуються, за допомогою практичної діяльності або інших заходів.

Конвенція № 186 складається з трьох частин: Статті, Правил і Кодекс. У перших двох частинах закріплено основні права та принципи, а також базові зобов'язання держав-членів, ратифікували цю Конвенцію.

Кодекс деталізує вимоги, що стосуються виконання правил. Він складається з частини А (обов'язкові стандарти) і частини В (необов'язкові керівні принципи). До Кодексу можуть вноситися поправки, проте вони не повинні виходити за рамки загальної сфери дії статей і правил.

Конвенція № 186 встановлює мінімальні вимоги стосовно праці моряків на борту судна, регламентує: умови зайнятості, відпочинку, харчування, охорони здоров'я моряків; соціально-побутове обслуговування, соціальне забезпечення і захист моряків; зобов'язання служб набору та працевлаштування щодо інформування моряків про їх права та обов'язки; передбачає: видачу кожному моряку копії трудового договору; постійне оновлення відкритого для перевірки

компетентним органом реєстру всіх працевлаштованих моряків; страховий захист моряків; прозорість та відповідальність у відносинах із судновласниками; надання компетентному органу відомостей про врегулювання скарг моряків.

Конвенція № 186 передбачає: заборону залучення до роботи на судні осіб молодше шістнадцяти років; заборону застосування нічної праці на борту суден осіб молодше вісімнадцяти років; неприпустимість допуску до роботи на судні без документально засвідченої придатності особи за станом здоров'я до такого виду роботи; неприпустимість допуску до роботи на борту судна осіб, які не пройшли відповідне професійне навчання та не підтвердили свою кваліфікацію; необхідність створення для всіх моряків умов безкоштовного доступу до адекватної системи забезпечення ефективної зайнятості на борту судна; необхідність забезпечення права моряків на справедливий трудовий договір; право всіх моряків одержувати винагороду за свою працю відповідно до свого трудового договору повністю та регулярно; неприпустимість перевищення максимальної тривалості робочого часу моряків – не більше чотирнадцяти годин протягом двадцяти чотирьох часового періоду, та не більше сімдесяти двох годин протягом семиденного періоду.

Як відзначає Д. А. Тішко, Конвенція запроваджує 5 найголовніших стандартів праці моряків: 1) мінімальні вимоги відносно праці моряків на борту судна. Так, встановлюються мінімальні норми, які повинні бути дотримані, перш ніж моряки приступлять до роботи на борту судна. Моряки повинні бути старше за мінімальний вік, мати медичне свідоцтво, що засвідчує їх придатність за станом здоров'я до виконання своїх службових обов'язків, а також мати належну підготовку і кваліфікацію. Крім того, вони повинні мати доступ до ефективної і чітко регульованої системи набору і працевлаштування; 2) умови зайнятості. Положення Конвенції регулюють умови підписання трудового договору, питання заробітної плати, тривалість робочого часу і часу відпочинку, щорічної відпустки, репатріації, компенсації морякам у разі втрати або затоплення судна, укомплектування суден екіпажами, розвитку кар'єри, підвищення кваліфікації і можливостей для зайнятості моряків; 3) житлові приміщення, умови для відпочинку, харчування і столове обслуговування, вимоги, що стосуються попередження дії шуму і вібрації

у виробничих і житлових зонах; 4) охорона здоров'я, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування і захист у галузі соціального забезпечення. Регулюються питання медичного обслуговування на борту судна і на березі, охорони здоров'я, забезпечення безпеки і попередження нещасних випадків, доступу моряків до берегових об'єктів соціально-побутового призначення, соціального забезпечення. Встановлюється відповідальність судновласників за охорону здоров'я і медичне обслуговування моряків; 5) дотримання і забезпечення виконання положень Конвенції.

Україна до цього часу не ратифікувала Конвенцію МОП № 186 про працю в морському судноплаванні 2006 року. Ратифікація Україною цієї Конвенції сприятиме забезпеченню безпечних і гідних умов та режиму роботи на судні, захисту трудових прав українських моряків.

Кодекс торговельного мореплавання України від 23 травня 1995 року № 176/95-ВР регулює відносини, що виникають з торговельного мореплавання. Статтею 51 Кодексу встановлені вимоги до кваліфікації членів екіпажу.

До роботи на судні допускаються особи, визнані придатними для цього за станом здоров'я. Висновок про придатність особи для роботи на судні за станом здоров'я надається закладом центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, відповідно до правил, установлених цим органом (ст. 52).

В окремій ст. 54 «Трудові відносини на судні» передбачається, що порядок прийняття на роботу судового екіпажу, їх права і обов'язки, умови роботи на судні та оплати праці, соціально-побутового обслуговування на морі і в порту, а також порядок і підстави звільнення регулюються законодавством і міжнародними договорами України, цим Кодексом, генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами (контрактами).

Існують колізії у застосуванні законодавства про захист трудових прав моряків, які працюють на іноземних судах. Ці проблеми стосуються застосування законодавства, насамперед, держави прапора. Трудові договори моряків-іноземців можуть укладатися із застосуванням принципу автономії волі сторін. Тому необхідно знати

як законодавство зарубіжних країн, що застосовується до моряків-іноземців, насамперед держав, що надають «зручні прапори», так і держав порту, що передбачають механізми захисту прав іноземних моряків на своїй території. Здобувачам вищої освіти необхідно проаналізувати законодавство України в частині укладення моряками-громадянами України трудових договорів на роботу на іноземних судах, умов цих договорів, а також діяльності діяльності кріюїнгових компаній.

Теми доповідей

1. Вимоги до моряків при працевлаштуванні.
2. Проблеми захисту прав моряків в умовах воєнного стану в Україні.
3. Проблеми ратифікації Україною Конвенції МОП № 186 про працю в морському судноплаванні 2006 року.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП № 146 про щорічні оплачувані відпустки морякам від 29 жовтня 1976 року (Конвенцію переглянуто Конвенцією від 23 лютого 2006 року). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_268#Text.
3. Конвенція МОП № 179 про найм та працевлаштування моряків від 22 жовтня 1996 року (Конвенцію переглянуто Конвенцією від 23 лютого 2006 року). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_048#Text.
4. Конвенція МОП № 178 про інспекцію умов праці та побуту моряків від 08 жовтня 1996 року (Конвенцію переглянуто Конвенцією від 23 лютого 2006 року). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_047#Text.
5. Конвенція МОП № 180 про робочий час моряків і склад суднового екіпажу від 22 жовтня 1996 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_049#Text.
6. Конвенція МОП (переглянута) № 185 про посвідчення моряків, що переглядає Конвенцію про посвідчення особи моряків, прийнята Міжнародною конференцією праці на її 91-й сесії 3 червня

- 2003 року, з поправками, прийнятими Міжнародною конференцією праці на її 105-й сесії 2016 року. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_740181.pdf.
7. Конвенція МОП № 186 про працю в морському суднопластві від 23 лютого 2006 року. <https://ips.ligazakon.net/document/MU06257>.
 8. Кодекс торговельного мореплавання України від 23 травня 1995 року № 176/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №№ 47, 48, 49, 50, 51, 52. Ст. 349.
 9. Бабін Б. В. Правове забезпечення підготовки України до набуття чинності Конвенцією про працю в морському суднопластві. *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. Вип. 69. С. 476–482. <http://www.apdp.in.ua/v69/74.pdf>.
 10. Волошина С. М. Проблеми захисту трудових прав моряків на іноземних судах. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2015. № 13. Т. 1. С. 131–134.
 11. Данилова І. О. Щодо захисту трудових прав українських моряків. *Сучасний вектор розвитку науки: матеріали XXXIX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (м. Вінниця, 20 січня 2020 року). Частина 5. С. 38–40.
 12. Данилова І. Проблеми захисту прав моряків в умовах збройного конфлікту в Україні: українські моряки – ключові працівники (key workers). *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 1. С. 563–567.
 13. Денисова Г. (2018). Конвенції МОП під кілем. Захист прав моряків: на шляху до гармонізації законодавства. Закон і Бізнес. https://zib.com.ua/ua/print/134374-zahist_prav_moryakiv_na_shlyahu_do_garmonizacii_zakonodavstv.html.
 14. Ківалов С. В. Конвенція МОП 2006 року про працю в морському суднопластві: шлях до ратифікації. *Lex Portus: юрид. наук. журн. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред. ради), Б. А. Кормич (голов. ред.), Т. В. Аверочкина (наук. ред., відп. секр.)* [та ін.]; НУ «ОЮА», ГО «МА Святий Миколай». Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2019. № 4. С. 7–27.
 15. Ольховик Л. А., Буй О. С. Міжнародно-правове регулювання праці моряків. *Порівняльне аналітичне право*. 2018. № 2. С. 386–388.
 16. Підпала І. В. Особливості регулювання трудових відносин моряків: монографія. Миколаїв: НУК, 2020. 448 с.

17. Підпала І. В. Правове регулювання праці моряків за українським і міжнародним законодавством: автореф. дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2021. 33 с.
18. Підпала І. В. Теоретико-прикладні проблеми приведення національного законодавства у сфері регулювання праці моряків у відповідність до міжнародно-правових норм. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 12. С. 595–598.
19. Тішко Д. А. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків. *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. праць. 2011. Вип. 57. С. 250–255.
20. Шашкова-Журавель І. О. Міжнародно-правові засади захисту трудових прав моряків. Наукові праці МАУП. 2016. Вип. 49 (2). С. 91–96.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Поняття та нормативна основа захисту трудових прав.
2. Форми захисту трудових прав: поняття та класифікація.
3. Юрисдикційні форми захисту трудових прав.
4. Правовий механізм судового захисту трудових прав.
5. Неюрисдикційні форми захисту трудових прав.
6. Поняття та класифікація способів захисту трудових прав.
7. Поняття, види та форми зайнятості.
8. Право на зайнятість та його гарантії.
9. Державні гарантії у сфері зайнятості населення.
10. Додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.
11. Захист прав у сфері зайнятості населення.
12. Поняття та види працевлаштування.
13. Заходи сприяння зайнятості та стимулювання працевлаштування окремих категорій осіб.
14. Державна служба зайнятості: завдання, функції та права.
15. Правовий статус безробітного.
16. Права та обов'язки безробітного.
17. Поняття та види трудового договору.
18. Сторони трудового договору.
19. Зміст і форма трудового договору.
20. Відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів.
21. Контракт як особлива форма трудового договору.
22. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом.
23. Трудовий договір про роботу за сумісництвом.
24. Порядок укладення трудового договору.
25. Випробування при прийнятті на роботу.
26. Захист у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.
27. Захист трудових прав працівників, які зазнали дискримінації у сфері праці.
28. Захист трудових прав працівників, які зазнали мобінгу (цькування).

29. Поняття та види переведень на іншу роботу.
30. Порядок переведення на іншу роботу.
31. Переміщення на інше робоче місце, його відмінності від переведення.
32. Зміна істотних умов праці.
33. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.
34. Загальні підстави припинення трудового договору.
35. Додаткові підстави припинення трудового договору.
36. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
37. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
38. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).
39. Захист прав працівників при зміні трудового договору.
40. Захист прав працівників та припиненні трудового договору.
41. Додаткові гарантії при звільненні для окремих категорій працівників.
42. Поняття та випадки відсторонення від роботи.
43. Призупинення трудового договору.
44. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.
45. Норми та види робочого часу.
46. Режим робочого часу: поняття та види.
47. Облік робочого часу.
48. Правове регулювання надомної праці.
49. Дистанційна праця: поняття та правове регулювання.
50. Гарантії для працівника при залученні до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.
51. Види часу відпочинку та їх тривалість.
52. Право на відпустки та його гарантії.
53. Види відпусток, порядок і умови їх надання.
54. Види норм праці та строк їхньої дії.
55. Порядок запровадження, заміни і перегляду норм праці.

56. Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування
57. Поняття та структура заробітної плати.
58. Сфери регулювання оплати праці.
59. Мінімальна заробітна плата та умови визначення її розміру.
60. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати.
61. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати.
62. Система організації оплати праці.
63. Системи оплати праці.
64. Права працівника на оплату праці та їх захист.
65. Порядок виплати заробітної плати. Обмеження утримань із заробітної плати.
66. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати.
67. Поняття та види гарантійних виплат і доплат.
68. Поняття та види компенсаційних виплат.
69. Порядок обчислення середнього заробітку.
70. Підстава та види дисциплінарної відповідальності працівників.
71. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності працівника.
72. Захист трудових прав працівника при притягненні до загальної дисциплінарної відповідальності.
73. Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників: особливості та порядок реалізації.
74. Правова природа матеріальної відповідальності сторін трудового договору, її відмінності від цивільно-правової відповідальності.
75. Підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
76. Види матеріальної відповідальності працівників.
77. Порядок визначення розміру шкоди, заподіяної працівником роботодавцю, та її відшкодування.
78. Випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
79. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди у трудових правовідносинах.

80. Поняття та класифікація трудових спорів.
81. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС.
82. Судовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
83. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
84. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи.
85. Обчислення строків, передбачених Кодексом законів про працю України.
86. Види колективних трудових спорів (конфліктів) і послідовність їх розгляду та вирішення.
87. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
88. Примирна комісія. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.
89. Трудовий арбітраж. Порядок вирішення колективного трудового спору арбітражем.
90. Національна служба посередництва і примирення: завдання та повноваження.
91. Страйк як засіб захисту економічних і соціальних прав та інтересів працівників.
92. Визнання страйків незаконними.
93. Медіація як спосіб захисту трудових прав і законних інтересів працівників.
94. Міжнародно-правове регулювання праці моряків: загальна характеристика.
95. Конвенція МОП № 186 про працю в морському судноплавстві 2006 року: зміст і значення.
96. Захист прав моряків при працевлаштуванні.
97. Захист прав моряків на оплату праці.
98. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку моряків.
99. Захист прав моряків на оплату праці.
100. Проблеми захисту прав моряків в умовах воєнного стану в Україні.

Зміст

ПЕРЕДМОВА	4
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ	8
ТЕМИ ЛЕКЦІЙ	9
ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ	12
Тема 1. Теоретико-правова характеристика захисту трудових прав . . .	12
Тема 2. Захист прав у сфері зайнятості та працевлаштування	29
Тема 3. Захист трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудоного договору	43
Тема 4. Захист прав працівника на обмежену тривалість робочого часу, відпочинок та оплату праці	63
Тема 5. Захист трудових прав при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності	83
Тема 6. Порядок вирішення трудових спорів	99
Тема 7. Захист трудових прав моряків	118
ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНУ	126

Навчальне видання

**Галія ЧАНИШЕВА,
Ірина ЛАГУТІНА, Катерина БОРИЧЕНКО,
Вікторія ТАРАСЕНКО, Анна ПАНЧЕНКО,
Оксана ПОЖАРОВА, Марія НАНЬЄВА**

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ

Навчально-методичний посібник
для здобувачів освітнього ступеня «магістр»
другого (магістерського) рівня вищої освіти,
для підготовки здобувачів вищої освіти галузі знань 081 – «Право»

Електронне видання

В авторській редакції

Ум-друк. арк. 7,5.
Зам. № 2401-09.

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