

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВІ СПОРИ»**

галузь знань 08 “Право”,
другий (магістерський) рівень вищої освіти,
напрямок підготовки (спеціальність) 081 “Право”

Харків 2020

Навчально-методичний посібник для практичних занять з навчальної дисципліни «Трудові спори» / Уклад.: А. М. Слюсар, Д. М. Кравцов, Н. М. Швець, І. В. Зіноватна, О. Є. Луценко, – Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2020. – 59 с.

Укладачі:

А. М. Слюсар,

Д.М. Кравцов,

Н. М. Швець,

І.В. Зіноватна,

О. Є. Луценко

1. ВСТУП

Законодавство України встановлює високий рівень трудових прав працівників та широке коло юридичних гарантій їх реалізації. На жаль, далеко не завжди працівники та роботодавці належним чином користуються своїми правами, та ще рідше в повному обсязі виконують свої обов'язки. Не сприяють зростанню рівня правосвідомості та соціальному діалогу також і недоліки чинного законодавства та організаційні прорахунки роботодавців. Таким чином, внаслідок різного роду причин, учасники відносин у сфері праці далеко не завжди можуть знайти таку модель поведінки, щоб спромогтися в усьому досягати консенсусу між собою без залучення юрисдикційних та/або посередницько-примирних органів. Саме тому, трудові спори неминуче є реалією сьогодення, для кожного підприємства, установи, організації, для кожного працівника. Розуміння та здатність застосовувати на практиці знання в галузі вирішення трудових спорів важливі для кожного юриста, незалежно від спеціалізації, але особливу цінність ці знання мають для працівників органів державної влади, адвокатів, суддів, незалежних посередників, трудових арбітрів, спеціалістів в галузі управління персоналом, медіаторів тощо.

Навчальна дисципліна «Трудові спори» передбачає такі форми: лекції, практичні заняття, консультації.

Підсумковою формою контролю знань студентів є залік.

Мета практичних занять з трудових спорів і порядку їх вирішення полягає у закріпленні та поглибленні знань, одержаних на лекціях і в процесі самостійної роботи студентів із рекомендованими джерелами; виробленні навичок самостійного аналізу норм законодавства України у сфері розгляду як індивідуальних, так і колективних трудових спорів; правильному застосуванні нормативного матеріалу при вирішенні конкретних завдань; самостійному вивченні обставин кожної справи.

У результаті опанування навчальної дисципліни «Трудові спори» студенти повинні:

знати:

– основні положення Конституції України, глави XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України, Законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу» та ін., Конвенцій МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» та № 154 «Про сприяння колективним переговорам», Рекомендацій МОП № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж», № 130 «Про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення»,

№ 163 «Про сприяння колективним переговорам», Постанов Пленуму Верховного Суду, рішень Конституційного Суду України, наказів Національної служби посередництва і примирення, стан судової практики;

– поняття, класифікацію, причини виникнення та принципи вирішення трудових спорів;

– способи захисту та представництва інтересів при вирішенні трудових спорів;

– момент виникнення трудових спорів, їх суб'єктний склад;

– органи, що вирішують трудові спори;

– процедурні аспекти вирішення окремих категорій трудових спорів;

уміти:

– оперувати юридичними поняттями та категоріями;

– аналізувати та кваліфікувати юридичні факти та правовідносини, що з них виникають;

– аналізувати, тлумачити та правильно застосовувати норми матеріального та процесуального права;

– приймати рішення та вчиняти дії, що мають юридичне значення у точній відповідності до закону;

– розробляти документи правового характеру;

– аргументувати власну точку зору та прийняте рішення;

– аналізувати тенденції судової практики та оцінювати їх з точки зору відповідності законодавству.

Кожна тема навчально-методичного посібника містить перелік питань для обговорення, які мають бути опрацьовані студентом при підготовці до заняття, рекомендований перелік літератури, а також фабули практичних завдань.

2. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН ЛЕКЦІЙ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№п/п	Тема	Кількість годин (кредитів)			
		Всього годин	Аудиторних		
			Лекції	Практичн і заняття	Самостійна робота
1	2	3	4	5	6
1	Теоретичні аспекти вирішення трудових спорів. Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів. Практика вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах.	20	2	2	16
2	Індивідуальні трудові спори. Процедура вирішення індивідуальних трудових спорів	26	2	2	22
3	Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів	28	2	4	22
4	Колективні трудові спори. Процедура вирішення колективних трудових спорів. Страйк.	28	2	4	22
5	Медіація, як спосіб вирішення трудових спорів	18	2	2	14
Усього:		120	10	14	96

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВІ СПОРИ»

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПОРЯДКУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Теоретичні аспекти вирішення трудових спорів. Юридичний зміст категорії «трудові спори». Класифікація трудових спорів. Характеристика основних причин їх виникнення. Відмінність між причинами та приводами виникнення трудового спору. Підстави виникнення трудових спорів. Момент виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів.

Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів. Практика вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах. Міжнародно-правове регулювання вирішення трудових спорів. Акти ООН та МОП, що регулюють вирішення трудових спорів. Поняття, види та сторони трудових спорів в зарубіжній правовій практиці. Огляд систем вирішення трудових спорів в окремих зарубіжних країнах. Огляд зарубіжного законодавства про страйки та локаути.

Розділ II. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Індивідуальні трудові спори. Предмет індивідуального трудового спору. Правовий статус сторін індивідуального трудового спору. Учасники індивідуального трудового спору.

Процедура вирішення індивідуальних трудових спорів. Самозахист працівниками своїх трудових прав. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Порядок створення і організація роботи комісій по трудових спорах, їх компетенція. Порядок та строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах. Оскарження до суду рішення комісії по трудових спорах. Строк і порядок виконання рішення комісії по трудових спорах. Трудові спори, що

підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах. Строки звернення працівників до суду за вирішенням трудових спорів. Строки звернення до суду роботодавця в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації. Наслідки пропуску строку звернення до суду за вирішенням трудових спорів.

Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів. Спори про поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Підстави для поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори. Наслідки поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори. Наслідки затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу. Особливості виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника. Наслідки прийняття рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника. Наслідки затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Зміна формулювання причин звільнення працівника, підстави та правові наслідки.

Спори про притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій осіб за загальними та спеціальними правилами.

Спори про притягнення до матеріальної відповідальності працівників. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику.

Органи, до компетенції яких належить виконання рішень у індивідуальних трудових спорах.

Розділ III. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Колективні трудові спори. Міжнародно-правові стандарти вирішення колективних трудових спорів. Поняття колективного трудового спору і їх види.

Момент виникнення колективного трудового спору. Предмет колективного трудового. Поділ колективних трудових спорів за рівнем виникнення та вирішення. Сторони та учасники колективного трудового спору. Компетенція Національної служби посередництва і примирення. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору. Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах.

Процедура вирішення колективних трудових спорів. Етапи вирішення колективного трудового спору. Формування вимог найманих працівників, профспілок. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки. Права і обов'язки сторін колективного трудового спору. Судові та примирно-третейські механізми вирішення колективних трудових спорів в закордонних країнах.

Органи, які здійснюють розгляд колективного трудового спору. Поняття примирної комісії, строки та порядок її створення. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору примирними комісіями. Незалежний посередник. Поняття трудового арбітражу, порядок і строки створення. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

Правове регулювання страйку. Міжнародно-правове регулювання страйків та інших промислових акцій при вирішенні трудових спорів. Право на страйк. Поняття страйку та підстави для його початку. Порядок прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві, на галузевому чи територіальному рівнях. Строки попередження роботодавця про страйк, та його обов'язки у зв'язку із попередженням про страйк. Керівництво страйком на підприємстві, на галузевому чи територіальному рівнях. Обов'язки органу (особи), яка очолює страйк у зв'язку із проведенням зборів, мітингів, пікетів за

межами підприємства. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору під час страйку. Підстави, порядок, строки та наслідки визнання страйків незаконними. Випадки, за яких забороняється проведення страйку. Вирішення трудового спору у випадках заборони проведення страйку. Гарантії для працівників під час страйку. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним. Наслідки участі працівників у страйку. Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку. Відповідальність осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним. Відповідальність осіб, винних у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів.

Розділ IV. МЕДІАЦІЯ, ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Поняття медіації, як способу вирішення трудових спорів. Принципи медіації. Інструменти медіації. Роль медіатора в процедурі медіації. Вимоги, що ставляться до медіатора. Процедура медіації. Угода сторін про врегулювання спору, його правова природа та значення. Виконання угоди про вирішення трудового спору.

4. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ. ПРАКТИКА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Питання для обговорення

1. Поняття трудового спору. Класифікація трудових спорів.
2. Причини, приводи та підстави виникнення трудових спорів. Момент виникнення трудових спорів.
3. Принципи розгляду трудових спорів.
4. Міжнародно-правове регулювання вирішення трудових спорів. Акти ООН та МОП, що регулюють вирішення трудових спорів.
5. Огляд систем вирішення трудових спорів в окремих зарубіжних країнах. Огляд зарубіжного законодавства про страйки та локаути.

Завдання

1. Тимощук звернувся до суду із позовом про порушення його трудових прав підприємством «Сонце», що полягало, на його думку, в тому, що при прийнятті його на роботу не було видано наказ про прийняття на роботу, не повідомлений державний орган з адміністрування єдиного внеску про прийняття вказаної особи на роботу, – чим порушено вимоги частин 1 та 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України. Тимощук у судовому засіданні наполягав, що з ним має бути укладено трудовий договір.

Представник підприємства «Сонце», заперечуючи проти позову, надав суду договори про виконання Тимощуком декількох видів робіт, які визначені штатним розписом та посадовою інструкцією – слюсаря-сантехніка 4-го розряду та пічника, а також табелі обліку робочого часу – контроль підприємства за часом виходу його на роботу. На підставі цього, представник підприємства переконував суд, що правовідносини, які виникли між Тимощуком та підприємством мають цивільно-правовий характер.

Яке рішення має прийняти суд? Чи було порушено підприємством трудове законодавство?

2. Гриня звернувся до суду з позовом, посилаючись на те, що 9 березня 2012 року рішенням загальних зборів учасників ТОВ «Полігон Інтегрейшн Україна» його було призначено на посаду директора цього товариства. 2 березня 2019 року стало відомо про зміну директора товариства, при цьому Гриня не був повідомлений про проведення зборів та про причини й підстави звільнення, наказ про звільнення йому не надавався та не оголошувався. На даний час Гриня продовжує виконувати обов'язки директора та просить суд визнати недійсним рішення зборів учасників ТОВ «Полігон Інтегрейшн Україна», оформлене протоколом від 29 січня 2019 року, відповідно до якого Гриня звільнений з посади директора цього товариства від 29 січня 2019 року, а Дуб призначений на посаду директора.

Чи виник трудовий спір за умов даного завдання? Що є моментом виникнення індивідуального трудового спору? Чи підлягає позов задоволенню?

3. Мамочкіна з 2012 року по 2020 рік перебувала у трудових відносинах з КП «Труд горняка» на посаді відповідального секретаря. Наказом № 13 від 17 лютого 2020 року Мамочкіній було оголошено догану за скорочення матеріалу, поданого до газети, без попереднього узгодження з автором та редактором. Наказом редакції газети «Труд горняка» від 31 березня 2020 року № 23 було передбачено скорочення штатних одиниць відповідального секретаря та завідуючого відділом громадсько-політичних проблем культури та спорту, введено одиницю заступника головного редактора, він же завідуючий відділом громадсько-політичних проблем. Цим же наказом було передбачено звільнення Мамочкіної з займаної посади з 7 червня 2020 року. Відповідно до наказу № 44 від 21 червня 2020 року відповідального секретаря Мамочкіну з 21 червня 2020 року звільнено за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату працівників.

З якого приводу відбулося звільнення Мамочкіної? Дайте правову оцінку

звільненню.

4. Фролова з 1 березня 2019 року по 1 квітня 2019 року працювала на посаді кондуктора за наймом у ФОП Кривенко. 1 квітня 2019 року їй було повідомлено про звільнення з роботи. Трудовий договір з нею укладено не було. Фролова працювала на автобусних маршрутах № 28 та 34 за таким графіком роботи: три робочі дні, три дні вихідні; оплата праці проводилася щоденно після закінчення зміни. Факт перебування Фролової у трудових відносинах підтверджується показами свідків. За час роботи середня заробітна плата складала 4500 грн. Фролова звернулася з позовною заявою до суду про поновлення на попередній роботі.

Чи мали місце трудові відносини між Фроловою та ФОП Кривенко? Чи виникнув трудовий спір за умов даного завдання?

Список літератури за темою:

Бару М.І. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин? *Право України*. 1996. № 5. С. 63–64.

Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – Трудове право; право соціального забезпечення / В.В. Бонтлаб. – Київ, 2019. – 36 с.

Вісьтак М.Я. Види міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України. *Університетські наукові записки*. 2009. № 1. С. 171–175.

Волохов О.С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. Київ. 2012. № 56. С. 346–351.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. МБТ. Женева. 1998.

Європейська соціальна хартія: збірка договорів Ради Європи. Київ: Парламентське видавництво, 2012.

Занфірова Т.А. Правова характеристика принципів з вирішення трудових

спорів і конфліктів на сучасному етапі. *Економіка та держава*. 2007. № 3. С. 77–79.

Запара С. І. Юридична відповідальність за порушення законодавства про трудові спори. *Право і суспільство*. 2014. № 3. С. 122–129.

Жернаков В.В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин. *Право України*. 2002. № 4. С. 59–63.

Жернаков В.В. Проблемы реализации международных стандартов в социально- трудовой сфере. *Актуальні пробл. регулювання відносин у сфері праці і соц. забезп.*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7-8 жовт. 2011 р.). Харків. 2011. С. 118–127.

Іншин М. І. До питання порядку вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів в Україні. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: 20-річчю юрид. фак-ту присвяч.*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. науковців, викладачі, аспірантів, студентів (Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 5-6 квіт. 2012 р.). Луганськ. 2012. С. 7 – 10.

Кабанець В.О. До питання про причини трудових спорів. *Право і безпека*. 2005. № 6. С. 157–160.

Кабанець В.О. Щодо визначення понятійного апарату інституту трудових спорів. *Право і безпека*. 2005. № 5. С. 144–148.

Kolosov I. V. UK and US – labour dispute resolution procedures: pros et cons *Право та державне управління*. Запоріжжя. 2017. №4 (29). Т. 1. С. 92–97.

Костюк В. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності. *Публічне право*. 2012. № 4. С. 151–157.

Лазор В.В. Основания классификации трудовых разногласий на современном этапе. *Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*. Луганськ, 2004. Ч. 1. С. 162–164.

Лазор В.В. Принципы рассмотрения трудовых споров. *Юридический вестник*. Одесса. 2003. № 3. С. 121–125.

Мельник В.В. До характеристики підстав розгляду трудових спорів у

судовому порядку [Текст] / В.В. Мельник // *Підприємництво, госп-во і право: наук.-практ. госп.-прав. журн.* 2019. № 12. С. 140-144.

Мицик В.В. Права людини у міжнародному праві: міжнародно-правові механізми захисту: підручник для вузів. – Київ: Промені, 2010. 721 с.

Слісаренко Я.А. Порівняльно-правовий аналіз діяльності комісії по трудовим спорам. *Право і суспільство.* 2014. № 4. С. 88–95.

Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції.* 2010. № 2. С. 75–82.

Чанишева Г.І. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України. *Підприємництво, господарство і право.* 2001. № 5. С. 67–70.

Шашкова-Журавель І.О. Характеристика міжнародно-правової системи захисту жінок від дискримінації у сфері праці. *Юриспруденція: теорія і практика.* 2008. №7 (45). С.16–23.

Шашкова-Журавель І.О., Журавель М.І. Характеристика міжнародно-правової системи викорінення примусової праці. *Європейські перспективи.* 2013. № 8. С. 175–179.

Шашкова-Журавель І.О. Міжнародно-правові аспекти захисту прав трудящих на об'єднання у сфері праці. *Наше право.* 2011. № 3. С. 147–151.

Шелеп І. Ф. Трудовий юрисдикційний процес: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ. 2012. – 16 с.

Шумських П.В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів (за чинним законодавством України). *Юридичний вісник.* 2009. № 3 (12). С. 55–58.

Ярошенко О.М. До питання про співвідношення норм міжнародного і національного трудового права. *Право і безпека.* 2004. № 3. С. 192–194.

Ярошенко О.М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук України.* 2005. № 1. С. 206–214.

Ярошенко О.М. Правові позиції та висновки Верховного суду України та Великої палати Верховного суду щодо вирішення трудових спорів [Текст]: навч. посіб. / О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Харків: Юрайт, 2020. – 196 с.

ТЕМА 2. ПОНЯТТЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ. ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Питання для обговорення

1. Поняття та предмет індивідуального трудового спору. Момент виникнення індивідуального трудового спору.
2. Сторони та учасники індивідуального трудового спору.
3. Загальна характеристика органів, що вирішують індивідуальні трудові спори.
4. Порядок створення та компетенція комісії по трудових спорах.
5. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.
6. Обчислення строків. Правові наслідки пропуску строку звернення до суду.

Завдання

5. 22 грудня 2018 року між Петровим та ЗАТ “Вінницяпобутхім” був укладений трудовий договір, відповідно до якого Петрова прийнято на посаду регіонального менеджера у відділ з маркетингу і продажу з випробувальним терміном – 3 місяці. З 20 березня 2019 року Петров перебував на лікарняному, а 23 березня 2019 року – дізнався, що 21 березня 2019 року його звільнено з роботи у зв’язку з виявленою невідповідністю займаній посаді, встановленої протягом строку випробування відповідно до п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Петров звернувся з позовною заявою до суду про поновлення на роботі.

Дайте правову оцінку діям роботодавця.

6. Наумова працювала заступником директора з навчально-виховної роботи у професійно-технічному училищі № 20 м. Одеси. На підставі наказу Міністерства освіти і науки України від 15 травня 2019 року Державний професійно-технічний навчальний заклад (далі – ДПТНЗ) «Одеський професійний будівельний ліцей» був приєднаний до ДПТНЗ «Одеський професійний ліцей будівництва та архітектури».

Відповідно до наказу від 11 серпня 2019 року Наумова була звільнена з 12 серпня 2019 року з займаної посади за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з припиненням діяльності ДПТНЗ «Одеський професійний будівельний ліцей» як юридичної особи.

Згідно з довідкою, отриманою з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, станом на 19 квітня 2019 року ДПТНЗ «Одеський професійний будівельний ліцей» не ліквідований. Наумова звернулася з позовом до суду, вважаючи своє звільнення незаконним.

Чи виникнув трудовий спір за умов завдання? Дайте правову оцінку ситуації.

7. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30.01.2020 р. бухгалтера Шевченко було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку зі скороченням її посади. Отримавши в день звільнення остаточний розрахунок, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу і трудову книжку, Шевченко приступила до пошуку нової роботи.

15.03.2020 р., придбавши черговий випуск рекламної газети «Афіша», Шевченко натрапила на оголошення про вакансію бухгалтера в тому ж самому ТОВ «Сіріус», з якого її було звільнено. Вважаючи звільнення незаконним через те, що скорочення штату насправді не було, Шевченко звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди.

У процесі підготовки справи до судового розгляду, суд запитав у ТОВ «Сіріус» штатний розпис станом на момент звільнення позивача і після її звільнення. У результаті було з'ясовано, що займану Шевченко посаду бухгалтера у дійсності не було скорочено.

Представник ТОВ «Сіріус» відмовився надати пояснення за даним фактом, але наполягав на відмові в задоволенні позовних вимог Шевченко, посилаючись на пропуск передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП місячного строку для звернення до суду з даної категорії справ.

Підготуйте проект рішення суду у справі.

8. Наказом головного лікаря міської лікарні від 12.10.2019 р. № 1 за п. 3 ст. 40 КЗпП було звільнено хірурга, лікаря вищої категорії Грищенка. Він оскаржив цей наказ до суду.

У ході судового розгляду було встановлено наступне. Хірург Грищенко, спеціаліст по трансплантації та ендопротезуванню суглобів, 12.03.2019 р. виконав операцію по ендопротезуванню тазостегнового суглобу хворому, який перебував на стаціонарному лікуванні у відділенні травматології та ортопедії міської лікарні. Для пересадки було використано штучний суглоб, придбаний хворим за власні кошти. При цьому на використаний ендопротез були всі необхідні дозвільні документи, що підтверджували його якість і відповідність встановленим вимогам. Разом з тим, на той час діяло розпорядження головного лікаря лікарні про те, що з метою забезпечення якості надання медичної допомоги для проведення пересадок можуть використовуватися виключно ендопротези, які лікарня закуповує централізовано на підставі договорів у постачальників, що випускають апарати перевіреної якості. Водночас, на момент проведення операції закуплені лікарнею протези закінчилися, а операцію хворому необхідно було робити за життєвими показниками, про що мали місце відповідні записи у історії хвороби. Усі ці обставини були викладені у пояснювальній записці, написаній Грищенком на ім'я головного лікаря лікарні.

Таким чином, на думку адміністрації лікарні, проведення операції стало прямим порушенням правил, встановлених розпорядженням головного лікаря. Окрім того, використання для пересадки протеза, купленого самим хворим, ставить під загрозу життя і здоров'я хворого, а лікарня не може гарантувати якості надання медичної допомоги. У зв'язку з цими обставинами хірургу Грищенку було оголошено догану.

Аналогічна ситуація повторилася 28.09.2019 р. За життєвими показниками Грищенко знову провів операцію по ендопротезуванню тазостегнового суглобу з використанням ендопротезу, придбаного самим хворим, оскільки на медичному складі стаціонару на той момент ендопротезів тазостегнового суглобу не було. Грищенка було звільнено за повторне невиконання трудових обов'язків.

Яке рішення має винести суд?

9. Колективом майстерні з ремонту побутової техніки було укладено договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Вранці, після вихідного дня виявилось, що полиця, на якій лежала техніка замовників, впала, і корпуси мікрохвильових печей, кухонних комбайнів, прасок, тощо відновленню не підлягають. Загальна сума збитку, що виник внаслідок необхідності купувати запасні частини, становить 55 тис. грн. Було укладено угоду, за якою сума збитку розподіляється між 11-ма працівниками порівну. Водночас, троє працівників відмовилися підписати угоду, при цьому двоє не визнали своєї вини у заподіянні шкоди, а третій заявив, що йому ще не виповнилося 18 років, його заробітна плата складає 5723 грн. і він не може цілих два місяці жити без коштів. Протягом місяця з моменту інциденту троє працівників майстерні звернулися до суду.

Яке рішення має винести суд? Як вчинити роботодавцю у випадку відмови будь-кого з членів бригади від участі у покритті збитків? Як стягнути збитки у цій ситуації?

10. Клименко звернувся з позовом, в якому просить скасувати наказ про звільнення його за прогул, поновити його на роботі та стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу. Свої вимоги Клименко мотивує тим, що 04.01.2007 р. його було прийнято на роботу на посаду медбрата з лікувального масажу в реабілітаційне відділення Київської міської лікарні. У січні 2004 року працівниками Київської міської лікарні була утворена профспілка «Медик», а 16.01.2012 р. його було обрано до ради цієї профспілки. Своє звільнення Клименко вважає незаконним у зв'язку з порушенням роботодавцем вимог ч. 2 ст. 252 КЗпП України, ч. 3 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», оскільки головний лікар Київської міської лікарні за попередньою згодою, щодо звільнення Клименка, до виборного органу ради профспілки «Медик» не звертався.

Під час судового засідання представник лікарні зазначив, що жодного члена профспілки «Медик», окрім Клименка, на підприємстві немає, а тому

профспілка «Медик», згідно з чинним законодавством, не може існувати і не існує. Позаяк усі колишні члени профспілки «Медик», які зазначені в протоколах загальних зборів профспілки «Медик», звільнилися з Київської міської лікарні за власним бажанням, та на час звільнення позивача та розгляду справи не працюють у лікарні.

Чи підлягає позов задоволенню? Хто може бути членом профспілки? Які особливості звільнення членів профспілки?

11. На заводі «Оргтехніка» було створено КТС загальною кількістю 12 осіб. Протягом наступного року з заводу було звільнено троє членів комісії. На черговому засіданні КТС, окрім звільнених, не змогли бути присутніми ще двоє членів КТС. У результаті в розгляді трудового спору взяли участь четверо представників від роботодавця, включаючи голову комісії, і троє – від працівників. У процесі прийняття рішення по трудовому спору виникли розбіжності. Як наслідок, було прийнято рішення, запропоноване головою КТС, оскільки за нього проголосували усі присутні на засіданні представники роботодавця.

Чи законне рішення КТС за такого кворуму і при такому розподілі голосів? Як слід вчинити представникам працівників, не згодним з прийнятим рішенням?

12. Гнатюк 14.07.2020 р. звернувся до суду з позовом про оскарження рішення Комісії по трудових спорах ТОВ «Трестмаш» (далі – КТС ТОВ «Трестмаш») про виплату заборгованості по заробітній платі, зазначивши, що про прийняте рішення КТС ТОВ «Трестмаш» не повідомляло Гнатюка, і він дізнався про відмову в задоволенні його вимог лише після того як звернувся за правовою допомогою, а саме після отримання відповіді на адвокатський запит.

Представник ТОВ «Трестмаш» зазначає, що на підприємстві було проведено розширене засідання КТС, на якому було розглянуто близько 700 заяв працівників, у тому числі й заява Гнатюка. Доказів присутності Гнатюка на засіданні КТС надати не може, але КТС не порушувало прав позивача. Крім того, на думку представника ТОВ «Трестмаш», КТС не зобов'язано письмово

повідомляти заявника про прийняте рішення, Гнатюк мав сам звернутися до КТС та поцікавитися яким чином вирішено справу, але він таких дій не вчинив.

Який порядок розгляду КТС заяв працівників? Чи зобов'язана КТС повідомляти працівника про прийняте рішення щодо його заяви, якщо останній був відсутній на засіданні КТС? Чи скасує у наведеному випадку суд рішення КТС?

13. 29 вересня 2019 року Федоров подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. ВАТ “Родовід Банк” трудову книжку йому видав, проте розрахунок при звільненні з працівником не провів.

Листами ВАТ “Родовід Банк” Федорова повідомлено про відсутність трудової книжки у останнього та те, що його звільнено з роботи 15 жовтня 2019 року з підстав, передбачених ст. 38 КЗпП України.

Оскільки в порушення чинного трудового законодавства належно оформленої трудової книжки Федорову не видано, що позбавляє його можливості влаштуватися на нову роботу, Федоров звернувся до суду та просив зобов'язати ВАТ “Родовід Банк” видати йому трудову книжку, визнати раніше внесений запис до трудової книжки про день звільнення – 15 жовтня 2019 року, незаконним, зобов'язати видати новий наказ про звільнення, вважаючи днем звільнення день видачі трудової книжки, та внести про це запис до неї, стягнути з ВАТ “Родовід Банк” на його користь працівника середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 35 000 грн.

Який порядок видачі трудової книжки передбачений чинним законодавством? У якому порядку проводиться розрахунок зі звільнюваним? Як суд повинен вирішити спір?

14. 16 липня 2019 року Федоренко подав заяву про звільнення з Державного підприємства «Вугільна компанія «Краснолиманська» за власним бажанням. Цю заяву 20 липня 2019 року було погоджено з керівництвом підприємства з покладенням на Федоренка обов'язку відпрацювати 14 днів, останнім днем роботи визначено 3 серпня 2019 року. Федоренко відпрацював

призначений до звільнення час та наполягав на звільненні.

Працівник звернувся до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки. В суді встановлено, що станом на час звернення до суду трудова книжка йому видана не була. Наказом від 20 жовтня 2019 року Федоренка було звільнено з роботи з 3 серпня 2019 року за ст. 38 КЗпП України. У трудовій книжці на підставі цього наказу зроблено відповідний запис із зазначенням дня звільнення з ДП «ВК «Краснолиманська» – 3 серпня 2019 року. У книзі обліку руху трудових книжок зроблено запис, що Федоренко отримав трудову книжку 20 жовтня 2019 року.

Чи підлягає позов Федоренко задоволенню?

15. Охрімчук звернулася до суду з позовом до ТОВ «Іскра» про зміну формулювання причин звільнення із пунктів 2, 3 та 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України на ст. 38 КЗпП України. Свої позовні вимоги аргументувала тим, що вона була прийнята на посаду виконроба (виконавця робіт) у ТОВ «Іскра» з 22 лютого 2019 року, 28 березня 2019 року Охрімчук подала заяву про звільнення за власним бажанням з 29 березня 2019 року і після написання заяви на роботу не вийшла, але надіслала до підприємства лист із вказівкою адреси за якою необхідно надіслати їй трудову книжку.

12 квітня 2019 року Охрімчук було звільнено з посади виконроба за пунктами 2, 3 та 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Роботодавець своє рішення мотивує тим, що Охрімчук не відпрацювала 2 тижні, тобто вчинила прогул, окрім цього вона не передала матеріальні цінності, які були їй ввірені як виконробу, тобто вона не відповідає займаній посаді та систематично не виконувала обов'язки виконавця робіт.

Яке рішення прийме суд? Чи можливе звільнення з роботи за декількома підставами? Чи можна надсилати трудову книжку поштою?

Список літератури за темою:

Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. 382 с.

Дашутін І.В. Щодо діяльності Конституційного суду України по захисту прав і свобод громадян. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ. 2006. № 8. С. 8–91.

Єременко Л.В. Порядок обчислення строків у законодавстві України про працю. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ. 2007. № 10. С. 141–150.

Жернаков В.В. Співвідношення забезпечення та правового захисту соціально- трудових прав. *Актуальні проблеми політики. Збірник наукових праць*. Одеса. 2002. Вип. 13–14. С. 266–269.

Жигалкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: автореф. дис... канд. юрид. наук. Харьков, 1974. 23 с.

Кохан Н.В. Вирішення трудових спорів у спрощеному позовному провадженні. *Юридична Україна*. 2019. № 1/2. С. 55–59.

Лагутіна І.В. Судовий захист трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць*. Одеса. 2005. Вип. 25. С. 343–346.

Лазор В. Повноваження КТС. *Право України*. 2003. № 8. С. 54–55.

Лазор В. Регулювання строків позовної давності при вирішенні індивідуальних трудових спорів. *Право України*. 2003. № 8. С. 78–80.

Лазор В.В. Сфера юрисдикции суда в трудовых отношениях: проблемные вопросы. *Підприємництво, господарство і право*. 2003. № 10. С. 107–110.

Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: Вид-во «Література», 2004. 352 с.

Лозовой С.В. Юридичний зміст поняття «індивідуальних трудових спорів». *Південноукраїнський правничий часопис*. 2008. № 2. С. 83–85.

Лозовой С.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2009. № 1. С. 6–10.

Середа О.Г. До питання про судовий захист права на працю. *Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць*. Одеса, 2002. Вип. 13-14. С. 211–215.

Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України:

теоретико- правовий аспект: монографія. Харків: Фінн, 2011. 335 с.

Слюсар А.М. Загальні принципи створення та функціонування комісій з трудових спорів. *Проблеми законності*. Харків. 2014. Вип. 126. С. 85–91.

Чанишева Г.І, Фадєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин. *Право України*. 1998. № 8. С. 58–63.

Ярошенко О. М. Рішення Конституційного Суду України, правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів [Текст] / О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, О.Є. Луценко. – Харків: Юрайт, 2020. – 264 с.

ТЕМА 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.

Питання для обговорення

1. Спори про поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.
2. Спори про стягнення заробітної плати.
3. Спори про притягнення до дисциплінарної відповідальності у загальному порядку та за спеціальними правилами стосовно окремих категорій осіб (державних службовців, суддів, прокурорів, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини).
4. Спори про притягнення працівників до матеріальної відповідальності.
5. Зміна дати та формулювання причини звільнення.
6. Особливості виконання рішень про поновлення на роботі.

Завдання

16. Арбузенко згідно з наказом № 484 від 28 серпня 2019 року призначений на посаду директора Малинівської ЗОШ I-III ступенів. Наказом № 329 від 24 травня 2020 року йому оголошено догану за неналежне виконання посадових обов'язків. Наказом № 218-к від 27 серпня 2020 року Арбузенку винесено догану за порушення ст. 142 КЗпП України, зокрема порушення порядку ведення трудових книжок працівників. Наказом № 229-к від 27 серпня

2020 року його звільнено з роботи на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання без поважних причин посадових обов'язків.

Арбузенко звернувся до суду, оскільки вважає звільнення незаконним та просить поновити його на роботі.

Вирішіть справу.

17. Слинько працював у ВАТ «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод» на посаді бригадира заготівельного відділення колесопркатного цеху. 13 січня 2020 року його охороною не було допущено на територію підприємства та направлено до медичного пункту підприємства для проведення обстеження, за наслідками якого виявлено наявність алкоголю в організмі, у зв'язку з чим його не було допущено на територію заводу.

Наказом № 8/д від 12 лютого 2020 року Слинько був звільнений з займаної посади за порушення трудової дисципліни, зокрема, за прогул без поважної причини на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Наказ про звільнення працівника підписаний начальником відділу юридичної та договірної роботи ВАТ «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод». Слинько звернувся до суду.

Чи законне звільнення вказаного працівника? вирішіть справу по суті.

18. Кравченко з 2 червня 2001 року по 12 лютого 2019 року працював на посаді лісника Борівського лісництва ДП «Дергачівське лісомисливське господарство». До його трудових обов'язків входило, зокрема, прийняття та видача лісопродукції. 2 червня 2001 року на підставі ст. 135-1 КЗпП України з Кравченком був укладений договір про повну матеріальну відповідальність за ввірені йому під звіт товарно-матеріальні цінності.

Кравченко, отримавши під звіт за разовими документами лісопродукцію, на момент свого звільнення допустив нестачу соснових дров у кількості 34,6 м. куб., вартістю 1100 гривень за 1 м. куб. Цей факт підтверджується документами бухгалтерської звітності.

ДП «Дергачівське лісомисливське господарство» звернулося до суду з

позовом про відшкодування матеріальної шкоди.

Чи є підстава та умови для притягнення до матеріальної відповідальності Кравченка? Вирішіть спір.

19. Згідно з наказом від 3 серпня 2019 року Котенко була прийнята на роботу на посаду оператора АЗС ЗАТ «ППЗНП «Ресурси», у цей же день з нею було укладено контракт та договір про повну матеріальну відповідальність.

22 листопада 2019 року близько 6 години ранку два невідомі чоловіки проникли всередину АЗС, де заподіяли Котенко легкі тілесні ушкодження й заволоділи грошовою виручкою, по факту чого постановою слідчого від 1 грудня 2019 року порушено кримінальну справу за ч. 3 ст. 186 КК України.

Чи є підстава та умови для притягнення до матеріальної відповідальності Котенко?

20. 31 липня 2018 року Макаренко був прийнятий на роботу водієм на підставі трудового договору, укладеного з приватним підприємцем Жуком.

9 серпня 2018 року Макаренко, виконуючи завдання, на автомобілі ГАЗ-3307 при виїзді з місця зупинки на проїзну частину не надав дорогу автомобілю, який рухався по головній дорозі, та допустив зіткнення з автомобілем ВАЗ-2107, яким управляв Овсієнко.

Постановою суду Макаренка було визнано винним у правопорушенні на підставі ст. 124 КУпАП та притягнуто до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в сумі 340 грн.

Овсієнко звернувся до суду з позовом до приватного підприємця Жука про відшкодування майнової та моральної шкоди в сумі 10066 грн. та 2 тис. грн. відповідно. Рішенням суду від 4 липня 2017 року стягнуто з приватного підприємця Жука на користь Овсієнка 10066 грн. на відшкодування майнової шкоди, 500 грн. – на відшкодування моральної шкоди, які ПП Жук сплатив. ПП Жук звернувся з позовом до Макаренка про відшкодування майнової шкоди.

Чи має місце майнова шкода? Як суд має вирішити дану справу?

21. Зінченко перебував у трудових відносинах з управлінням охорони здоров'я м. Світанкове на посаді лікаря швидкої медичної допомоги.

Вироком суду від 19 червня 2019 року його було засуджено за ч. 2 ст. 140 КК України за те, що 19 травня 2017 року він неналежним чином виконав свої професійні обов'язки по наданню медичної допомоги неповнолітній дочці Остапенко, внаслідок чого вона померла. Остапенко подав позов до суду про відшкодування матеріальної шкоди.

Дайте правову оцінку ситуації. Чи підлягає позов задоволенню?

22. ДКП «ТРК «Київ» звернулося до суду із позовом про відшкодування матеріальної шкоди. Посилались на те, що підприємство є комунальним та підпорядковується Київській міській державній адміністрації. З 29 січня 2001 року по 15 травня 2019 року Проценко працював на посаді директора ДКП «ТРК «Київ» і був звільнений у зв'язку із закінченням дії контракту.

Актом контрольно-ревізійного управління в м. Києві від 28 грудня 2019 року встановлено, що Проценко отримував премії без відповідного рішення органу місцевого самоврядування, у результаті чого за період з 1 січня 2007 року по 1 січня 2009 року здійснено зайві витрати бюджетних коштів на загальну суму 13748 грн. ДКП «ТРК «Київ» зазначило, що недотримання Проценком порядку преміювання призвело до зайвих витрат коштів, отриманих саме від госпрозрахункової діяльності, а не бюджетних коштів та просило стягнути з Проценка на свою користь 13748 грн. на відшкодування матеріальної шкоди.

Чи є підстава для притягнення директора до матеріальної відповідальності?

23. Котенко згідно наказу Головного управління юстиції було призначено на посаду заступника начальника Держинського відділу державної виконавчої служби. 01.02.2003 прийняла присягу державного службовця. У 2018 році була порушена кримінальна справа по звинуваченню Котенко за ч.1 ст. 364, ч.1 ст. 382 КК України. На підставі Закону України «Про амністію» зазначена кримінальна справа постановою Держинського районного суду м. Харкова була

припинена.

В липні 2019 року Котенко була звільнена за порушення Присяги державного службовця, п.6 ст. 30 закону України «Про державну службу». Підставою прийняття наказу про звільнення стала постанова Дзержинського районного суду м. Харкова по кримінальній справі. Котенко звернулася за допомогою до юриста.

Чи законне звільнення з цієї підстави. Надайте мотивовану відповідь.

24. Остапчук проходить службу в органах Державної служби геології та надр України, з 21 березня 2016 року займає посаду начальника відділу з надання надр у користування.

18 серпня 2019 року Остапчук звернувся із доповідною запискою до Голови Державної служби геології та надр України, якою довів до його відома, що згідно з відомостями інформаційної електронної бази даних у відділі знаходиться понад 239 заяв, які були подані суб'єктами господарювання, але по цих заявах не прийнято відповідні рішення, термін розгляду заяв порушено (прострочено). Остапчук у зв'язку з наведеними обставинами просив керівництво розглянути ці питання та вжити необхідних заходів.

Проте Головою Державної служби геології та надр України від 19 серпня 2019 року видано наказ «Про проведення службового розслідування», призначено провести перевірку фактів, викладених у доповідній записці від 18 серпня 2019 року щодо порушення Остапчуком термінів розгляду заяв, а також утворено Комісію з проведення службового розслідування, затверджено її склад, зобов'язано скласти акт за результатами службового розслідування, а також на період проведення службового розслідування відсторонено Остапчука від виконання повноважень за посадою зі збереженням заробітної плати.

Остапчук звернувся до суду з позовом про визнання незаконним наказу про проведення щодо нього службового розслідування та його відсторонення, позаяк доповідна записка містила інформацію щодо наявних проблем у відділі, який він очолює, а не про вчинення ним дисциплінарного проступку.

Яке рішення прийме суд?

25. Баранюк був звільнений з посади начальника фінансового відділу Банку «Гармонія» на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (за скороченням штату працівників). Після попередження про звільнення, кількома працівниками цього Банку була створена профспілкова організація (паралельну з уже існуючою в Банку профспілкою), до якої увійшов цей працівник. При звільненні вказаного працівника Банк отримав згоду діючої профспілки, однак не отримував згоди у цієї новоствореної профспілки (ні у виборного органу, ні у вищого органу), оскільки не знав, що цей працівник є її членом та заступником її керівника.

У ході судового розгляду стало відомо, що даний працівник був членом виборного профспілкового органу цієї профспілки (заступник її керівника). Представник працівника у суді відстоював позицію про обізнаність Банку про вказані обставини.

Яке рішення має прийняти суд? Чи зобов'язаний суд при розгляді справи про поновлення працівника на роботі (категорія працівників, вказана у ст. 252 КЗпП (керівники профспілки, тощо), зупинити провадження та запитати згоду на звільнення у профспілкових органів (виборного та вищого) по процедурі, як це здійснюється при звільненні звичайних працівників (рядові члени профспілок) згідно з ч. 9 ст. 43 КЗпП України?

26. Позивач ФОП Гавриленко звернувся до суду з позовом до Івасюка з вимогами: 1) відшкодувати шкоду, заподіяну працівником Івасюком у розмірі 12527 грн., 2) відшкодувати моральну шкоду у розмірі 1000 грн. за підрив довіри до його діяльності серед замовників, зниження ділової репутації, престижу, а також судові витрати на суму 210 грн.

Позивач ФОП Гавриленко перебував у трудових відносинах з Івасюком. 10.10.2018 року між ФОП Гавриленко та Івасюком укладений трудовий договір на виконання обов'язків виконавця робіт (виконроба) будівельної групи, який оформлений наказом за № 289-К від 12.10.2018 року. Відповідно до п. 3 вказаного договору та п.1 договору про повну матеріальну відповідальність від 12.10.2018 року відповідач несе повну матеріальну відповідальність за

збереження товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів, обладнання та іншого майна.

Перебуваючи на посаді виконроба, відповідач для забезпечення роботи будівельної групи отримував в касі кошти для придбання будівельних матеріалів, а також отримував будівельні матеріали та інвентар, за які звітувався перед бухгалтерією, шляхом надання відповідних документів.

14.12.2018 року він звільнився з посади за власним бажанням згідно ст. 38 КЗпП України на підставі поданої ним заяви.

Позивач зазначив, що при звільненні Івасюк не відзвітувався за використання будівельних матеріалів в повному обсязі. Також відповідач не надав жодних звітних документів на витрату будівельних матеріалів (цемент М-400) на суму 12527 грн., що вбачається з бухгалтерської довідки. Вина відповідача в утворенні заборгованості по будівельним матеріалам (цемент М-400) на суму 12527 грн. Підтверджується копіями квитанцій до прибуткового ордеру від 23.10.18 року, 29.10.18 р., 07.11.18 р. та 13.11.18 року.

Добровільно відшкодувати шкоду Івасюк відмовився.

Позивач зазначив, що нестача цементу М-400 за виною відповідача призвела до збільшення строку будівництва об'єкту, подриву довіри до його діяльності як ФОП з боку замовника, інакше кажучи, до зниження ділової репутації, престижу, тому вимагає від відповідача відшкодувати моральну шкоду у розмірі 1000 грн.

Відповідач Івасюк в судовому засіданні з вимогами позивача не погодився, просив у позові відмовити. Зазначив, що в день звільнення бухгалтерія не працювала, і він звернувся до позивача ФОП Гавриленка особисто, з вимогою забезпечити проведення процедури прийняття-передачі товарно-матеріальних цінностей під звіт, що зберігалися у складських приміщеннях і за збереження яких він ніс відповідальність. Однак, позивач проігнорував цю вимогу і відразу поїхав у справах з території будівельного майданчика.

Відповідач також зазначив, що згідно із пунктом 4.17. Посадової інструкції виконавця робіт (виконроба), з якою він ознайомлювався під підпис під час укладення трудового договору з позивачем, зазначається його обов'язок лише організувати приоб'єктне складське господарство й охорону матеріальних

цінностей роботодавця. Обов'язок нести повну матеріальну відповідальність у разі спричинення шкоди майну роботодавця за п. 1 ст. 134 КЗпП України в ній не передбачався.

Вирішіть спір по суті.

Список літератури за темою:

Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, госп-во і право*. 2018. № 8. С. 74–77.

Лазор В.В. Трудовые споры по вопросам оплаты труда: проблемы теории и практики. *Правова держава. Щорічник наукових праць*. Київ. 2003. Вип. 14. С. 328–338.

Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями. *Право України*. 2001. № 4. С. 62–64.

Обушенко О.М. До питання про порядок розгляду службово-трудоових спорів працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Запорізького юридичного інституту МВС України*. 1999. № 4. С. 73–77.

Сільченко С.О. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. *Підприємництво, госп-во і право*. 2018. № 12. С. 148–152.

Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

Шевчук З. І. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці. *Публічне право*. 2012. № 4. С. 437–442.

Шурин О. Петрик С. Особливості розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів в порядку цивільного судочинства. *Підприємництво, госп-во і право*. 2018. № 11. С. 41–44.

Яковлева Г.О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків. *Проблеми законності*. Харків. 2001. Вип. 51. С. 163–170.

Ярошенко О.М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення. *Проблеми законності*. Харків. 1998. Вип. 34. С. 142–146.

ТЕМА 4. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ. ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ. СТРАЙК.

Питання для обговорення

1. Поняття та предмет колективного трудового спору.
2. Сторони та учасники колективного трудового спору.
3. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення, як суб'єкта відносин з вирішення колективного трудового спору.
4. Правовий статус та організація діяльності примирної комісії та незалежного посередника.
5. Правовий статус та порядок розгляду спору трудовим арбітражем.
6. Інші суб'єкти, що сприяють вирішенню колективних трудових спорів.
7. Поняття страйку. Право на страйк за Конституцією України. Підстави оголошення страйку.
8. Порядок проведення страйку. Заборонені та незаконні страйки.

Завдання

27. На момент формування трудового арбітражу між сторонами колективного трудового спору на виробничому рівні виникли розбіжності щодо персонального складу трудового арбітражу.

Для розв'язання розбіжностей сторони колективного трудового спору звернулися із запитом до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення про те, чи можуть входити до складу трудового арбітражу з правом голосу такі особи: директор підприємства Давидов; начальник цеху Пшеничний; головний бухгалтер підприємства Лещенко; голова первинної профспілкової організації підприємства Кротюк; незалежний посередник, що бере участь у врегулюванні колективного трудового спору, Хворостян; заступник голови районної державної адміністрації Рябець; завідувач кафедри приватного права вищого навчального закладу Петрушенко.

Хто є сторонами колективного трудового спору на виробничому рівні? Яку роль відведено НСПП у вирішенні колективного трудового спору? Висловіть свою

думку з приводу можливості включення до складу трудового арбітражу зазначених осіб. У яких випадках член трудового арбітражу не може брати участі у вирішенні колективного трудового спору і підлягає відводу?

28. Під час внесення змін до колективного договору ТОВ «Еверест», що спеціалізується на монтажі та демонтажі систем кондиціонування, між директором Зайцем та головою первинної профспілкової організації Ясенем виникли розбіжності щодо законності закріплення у колективному договорі положень про виплату заробітної плати один раз на місяць – 16 числа кожного місяця; про проходження обов'язкового первинного та періодичного профілактичного наркологічного огляду усіма працівника підприємства.

Вимоги найманих працівників щодо незгоди з закріпленням у колдоговорі пункту про виплату зарплати раз на місяць та проведення наркологічного огляду усіх без винятку працівників підприємства, затверджені протоколом № 1 загальних зборів трудового колективу, були надіслані директору рекомендованим листом від 10 січня 2019 року.

Заєць 11 січня в усній формі повідомив голову профспілки про часткове задоволення вимог найманих працівників, зокрема, погодився у тексті колдоговору закріпити положення про проходження наркологічного огляду лише промисловими альпіністами «Евересту».

Голова профспілки Ясен не погодився з рішенням роботодавця, про що попередив останнього та управління НСПП листом від 14 січня.

У 3-денний строк на підприємстві було створено примирну комісію у складі 5 осіб (3 особи – від профспілки та 2 особи – з боку роботодавця). У процесі вирішення колективного трудового спору примирною комісією, її члени направили запит на ім'я роботодавця про надання письмового підтвердження часткового задоволення вимог найманих працівників щодо внесення змін до колективного договору. Зі спливом 5-ти денного терміну, передбаченого для розгляду колективного трудового спору примирною комісією, відповіді так і не надійшло через закордонне відрядження Зайця.

Голова профспілки звернувся з позовною заявою до суду з вимогою

розглянути цей спір, посилаючись на те, що роботодавець цілеспрямовано затягує процес розгляду спору, не йде на поступки працівникам, до того ж включення до колективного договору положення про виплату зарплати один раз на місяць суттєво погіршить становище найманих працівників.

Що стало предметом цього колективного трудового спору? Який орган має вирішувати спір цієї категорії? Чи дотримано процедуру розгляду спору

29. У листопаді 2019 р. до відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області звернулася ініціативна група працівників ЗАТ «Укрсвітло» із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шістсот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (13 зарплати) за 2019 р. відповідно до тарифних ставок 2020 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання інших положень колективного договору.

Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди, виходячи з тарифів 2019 р. Саме за цими розрахунками, як йшлося в листі Ломакіна до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників це не влаштувало і спонукало їх звернутися до НСПП. Спір та вимоги було зареєстровано.

Що таке колективний трудовий спір? У якому порядку формуються вимоги найманих працівників? Чи може рішення про виникнення колективного трудового спору бути затверджене загальними зборами працівників 8 структурних підрозділів підприємства? У який спосіб НСПП може сприяти врегулюванню конфліктної ситуації? Як вирішити цей спір?

30. Загальні збори працівників автотранспортного цеху ЗАТ «Вуглевидобуток» висунули вимоги до роботодавця про підвищення зарплати і

про зміну порядку її розрахунку. Переговори між працівниками і представниками роботодавця не призвели до врегулювання розбіжностей, у зв'язку з чим працівники прийняли рішення про оголошення страйку.

Роботодавець звернувся з позовом до суду про визнання страйку незаконним, вказуючи, що автотранспортний цех не є відособленим структурним підрозділом, а працівники автотранспортного цеху не вправі проводити страйк, який призведе до зупинки діяльності інших структурних підрозділів.

Яке рішення має винести суд?

31. Працівники швейної фабрики «Слов'янка» шляхом збору підписів висунули вимоги директору про підвищення заробітної плати у півтора рази, оскільки середня заробітна плата на фабриці перевищувала мінімальний розмір зарплати лише на 250 гривень. Обласне відділення Національної служби посередництва і примирення відмовило у реєстрації колективного трудового спору між працівниками та дирекцією швейної фабрики. Відмова мотивувалася тим, що на думку фахівців НСПП працівники фабрики не мали належних повноважень на формування вимог щодо підвищення рівня оплати праці, адже загальні збори найманих працівників фабрики не проводилися, вимоги працівників не були належним чином зафіксовані (відсутній протокол).

Назвіть підстави, за яких НСПП може відмовити у реєстрації колективного трудового спору. Куди можна оскаржити рішення обласного відділення НСПП? Яким чином підтвердити повноваження представників найманих працівників у даному випадку?

32. Директор безперервно діючого підприємства – хлібозаводу Жуков звернувся до суду з позовом про визнання незаконним страйку, проведеного працівниками цеху № 2 заводу 6-7 лютого 2019 року. У ході страйку, частина працівників перекрила прохідну на територію підприємства, внаслідок чого на робочі місця не потрапили інші працівники заводу, які не мали наміру страйкувати, тому був зірваний процес виробництва і відвантаження продукції. Про причини, вимоги і початок страйку керівництво хлібозаводу не було

повідомлене.

Страйкарі проти позову заперечували, вказуючи, що загальні збори трудового колективу ухвалили рішення, яким обрали представників страйкарів та вимагали виплатити зарплату працівникам, що було зафіксовано протоколом

№ 3 від 12 січня 2019 року, вимоги були передані керівництву заводу через канцелярію 12 січня. Не отримавши ні письмової, ні усної відповіді від Жукова, ініціативна група доведених до відчаю через відсутність коштів для забезпечення гідного існування сімей працівників, оголосила страйк.

Чи є законним страйк працівників безперервно діючих підприємств? У якому порядку формуються вимоги найманих працівників на виробничому рівні? У який строк страйковий комітет має письмово попередити роботодавця про страйк на безперервно діючому підприємстві? Протягом якого строку роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників хлібозаводу? Як має бути вирішений спір?

33. Директор АТС Лис звернувся з позовом до суду про визнання незаконним страйку працівників АТС, які вимагали змінити існуючі соціально-економічні умови праці, зокрема, встановити п'ятиденний робочий тиждень, закріпити суботу та неділю як вихідні дні, заборонити працювати у нічну зміну. Директор мотивував незаконність страйку тим, що у колективному договорі між власником та трудовим колективом прописана норма щодо заборони проведення страйку працівниками телефонної станції.

Судом було встановлено, що колективний трудовий спір розглядався спочатку виробничою примирною комісією, оскільки примирна комісія не прийняла рішення у п'ятиденний строк – трудовим арбітражем, але Лис ухилявся від участі у вирішенні спору арбітражем, внаслідок чого за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк прийняття рішення ним було подовжено до 30 днів. Тоді бухгалтерія АТС запропонувала загальним зборам працівників АТС оголосити страйк, за проведення якого проголосувала більшість найманих працівників. Страйк очолив начальник охорони Вовк, який був уповноважений загальними зборами найманих працівників. Вовк повідомив директора АТС Лиса

письмово про проведення страйку за 10 днів.

У процесі страйкування його учасники здійснили пішу ходу центральною вулицею міста від адміністративного корпусу АТС до мерії, спричинивши у місті 40-хвилинний транспортний колапс. Під час цієї акції у гучномовець лунали гасла «Кінець свавіллю роботодавця», «Ні» роботі у неділю», «Прагнемо змін».

Дайте правову оцінку ситуації та вирішіть спір.

34. Суд виніс рішення про визнання страйку, оголошеного працівниками підприємства «Обрій» через заборгованість з виплати зарплати, незаконним. Ця справа за позовом директора підприємства «Обрій» Макарова розглядалася судом понад місяць. Проте, попри винесене рішення, страйкарі не припинили акцію. За продовження страйку, визнаного судом незаконним, та участь у ньому директор підприємства оголосив догану усім без винятку працівникам підприємства «Обрій». Працівники підприємства, які не брали участі в страйку, але через його проведення не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, вимагали від роботодавця виплатити заробітну плату за час страйку і зняти накладені на них дисциплінарні стягнення. Працівники, які не страйкували, звернулися до КТС з метою врегулювання конфліктної ситуації. У заяві вони зазначили, що при винесенні рішення про визнання страйку незаконним суд не зазначив у його резолютивній частині про негайне виконання рішення й обов'язок учасників страйку припинити оголошений страйк і не вручив копію рішення суду органів, який очолив страйк.

Які гарантії чинне законодавство передбачає під час страйку для працівників? Які наслідки тягне участь працівників у страйку, визнаному судом незаконним? Чи наділена КТС правом розглядати цей спір? Яке рішення має винести компетентний орган у трудовому спорі працівників, які не страйкували?

35. Працівники Одеського морського торговельного порту, серед яких начальник зміни портового нагляду, заступник інженера з боротьби з аварійними розливами нафти у морі, морський інспектор, шипчандлер, шкіпер, берегові

матроси та деякі інші, 16 липня 2019 року о 09:00 оголосили безстроковий страйк, не отримавши після сплину терміну розгляду вимог працівників відповіді роботодавця, попередженого за 5 днів про цю акцію. Цього ж дня, близько 12:00 в районі порту під час розвантаження танкеру відбувся вилив нафти, внаслідок чого на поверхні Чорного моря утворилася пляма загальною площею понад 2 кілометри в довжину та 0,5 км у ширину.

Директор порту видав наказ про негайне припинення страйку працівниками порту. Він вважав цей страйк забороненим, адже припинення працівниками порту роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей (купальний сезон у розпалі), а також довкіллю.

Страйковий комітет, ознайомившись з наказом директора, надіслав письмову відповідь про продовження страйку до моменту виконання вимог найманих працівників про проведення роботодавцем повного розрахунку за останні півроку. Директор порту за грубе порушення трудових обов'язків та злісне невиконання наказу роботодавця звільнив з роботи начальника зміни портового нагляду та заступника інженера з боротьби з аварійними розливами нафти у морі на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП, усім же іншим учасникам страйку оголосив догану та позбавив винагороди за підсумками роботи за рік.

Чи законний цей страйк? Які страйки в Україні визнаються забороненими? У якому порядку страйк визнається забороненим? Чи слід визнати законним наказ директора порту про припинення страйку? Чи вправі страйкувати працівники морських торговельних портів? Чи дотримано процедуру оголошення страйку? Чи передбачає чинне законодавство тривалість страйку? Чи можна оголосити безстроковий страйк? Чи законні стягнення, накладені директором порту на страйкарів?

36. У ході проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, котрі пропрацювали понад 10 років поспіль на цьому підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів. Однак роботодавець ухилявся від виконання умов цих змін, мотивуючи свою відмову

відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток.

Профспілкова організація звернулася до районного суду з позовною заявою, в якій просила суд зобов'язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору.

Під час судових засідань, представники роботодавця, посиляючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов'язань. На думку представників роботодавця, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на нього й у такий спосіб зобов'язання, прийняті ним у зв'язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни, підписані сторонами колективного трудового спору, не спричиняють будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватися роботодавцем.

Яке рішення має прийняти суд?

37. Директор ТОВ «Завод нафтових технологій» Сокол звернувся до суду з позовом до голови страйкового комітету товариства Сороки про визнання страйку незаконним, посиляючись на те, що страйком з порушенням чинного законодавства провів збори найманих працівників заводу, на яких було прийнято рішення про початок безстрокового страйку до повного погашення заборгованості з виплати зарплати.

Відповідно до протоколу № 1 загальних зборів найманих працівників заводу на зборах були присутні 28 працівників, тоді як штатна чисельність працівників товариства становить 63 особи (згідно з довідкою за підписом директора). 28 осіб, присутніх на зборах, одностайно проголосували за оголошення страйку. Копія протоколу була надіслана директору заводу Соколу. Проте у протоколі не було вказівки на час початку страйку, не закріплено пропозицій щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку. Крім того, декілька учасників загальних зборів, що приймали рішення про початок страйку, вважали цей страйк незаконним, участі в ньому не взяли і від своїх підписів відмовилися, що підтверджено їх письмовою

заявою.

Що стало причиною виникнення страйку? У якому порядку приймається рішення про оголошення страйку? Що вказується в рішенні про оголошення страйку? Вирішіть справу.

38. У листопаді 2018 р. станція швидкої медичної допомоги пред'явила позов до її страйкового комітету про визнання страйку, розпочатого 22 жовтня 2018 р., незаконним, посилаючись на те, що він створює загрозу життю та здоров'ю людей. Крім того, рішення про проведення страйку приймалося не на загальних зборах (конференції) трудового колективу станції, а на зборах водіїв. У письмовій формі вимоги викладені не були. Адміністрацію з ними не ознайомили. Не розглядалися вони перед початком страйку примирною комісією та трудовим арбітражем.

Крім того, страйк водіїв станції швидкої медичної допомоги, що тривав понад сім днів, порушив режим роботи цієї установи, чим створив реальну загрозу життю і здоров'ю людей.

*Чи є підстави для визнання страйку незаконним? Аргументуйте.
Вирішіть справу.*

39. На АЕС 24 вересня 2018 р. відбувся страйк працівників, які вимагали покращення умов виробничого побуту (видати новий спецодяг, надати профілактичне харчування, відмінити надурочні роботи) та внесення змін до колективного договору підприємства. У судовому засіданні роботодавець вимагав визнати страйк незаконним, керуючись положеннями ст. 22 Закону України “Про електроенергетику”: “Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період”.

Страйк очолив головний бухгалтер Громов, який представляв інтереси найманих працівників у суді. У страйку взяли участь працівники фінансового сектору АЕС, водії транспортного цеху АЕС, інженер з підготовки та

ліцензування персоналу атомної електростанції Жук, диспетчер диспетчерської служби керування електроенергетичною системою на АЕС Коваль, технік з підготовки технічної документації Ковальова, електромонтер головного щита керування електростанцією Павловський та начальник зміни цеху АЕС Рудницький.

Проти доводів роботодавця Громов заперечував, мотивуючи це тим, що ст. 22 Закону “Про електроенергетику” застосовувати за даних обставин недоречно, оскільки у вересні теплопостачання ще не розпочалося, жодної загрози сталості об’єднаної енергосистеми України спричинено не було, і взагалі страйк пройшов мирно, жодних порушень громадського порядку не відбулося, страйкарі лише перекрили в’їзди на територію АЕС.

Чи законний страйк працівників АЕС? Чи може очолити страйк головний бухгалтер? Чи вправі були страйкарі у перебігу страйку перекривати в’їзди на територію АЕС? Яке рішення має винести суд?

40. ПуАТ авіакомпанія «Аеросвіт» звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ПуАТ 12 вересня 2019 р. отримав лист страйкового комітету Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 вересня 2019 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150-ти працівників авіакомпанії о 00 год 01 хв 28 вересня 2019 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення було прийняте конференцією найманих працівників Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ПуАТ авіакомпанія «Аеросвіт», що впливає з протоколу № 1 від 9 вересня 2019 р.

Причиною страйку стала затримка з боку роботодавця ПуАТ авіакомпанія «Аеросвіт» виплати зарплати, недотримання належних умов праці. Учасниками страйку були бортпровідники. Відповідачі у судовому засіданні проти позову щодо визнання страйку незаконним заперечували, пояснивши, що бортпровідники вправі страйкувати, адже забезпечують безпеку пасажирів лише на борту повітряного судна, а у випадку страйку вони не контактують із

пасажирами і не відповідають за їх безпеку.

Чи мав роботодавець право звертатися до суду з вимогами про визнання страйку незаконним? Чи була дотримана процедура оголошення та проведення страйку? Чи був роботодавець попереджений про страйк і у який спосіб? Чи наділені правом на страйк працівники авіаційного транспорту? Як на, Вашу думку, суд повинен вирішити колективний трудовий спір?

Список літератури за темою:

Ахмедов Г. Чуб Я. Право на страйк в українському законодавстві та у практиці ЄСПЛ. *Підприємництво, госп-во і право*. 2018. № 12. С. 130–133.

Бонтлаб В.В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. № 3. С. 78–86.

Гончарова Г.С, Жернаков В.В. Сфера укладення колективного договору. *Право України*. 2000. № 8. С. 85–87.

Журавель В.І. Порівняльна характеристика індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 228–232.

Запара С. Юридичний зміст поняття "Колективні трудові спори (конфлікти)". *Бюлетень національної служби посередництва і примирення*. 2002. № 12. С. 47–49.

Запара С. Актуальні проблеми вирішення колективних трудових спорів. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2002. № 6. С. 45–47.

Запара С.І. Генезис юридичного змісту поняття «колективні трудові спори (конфлікти)». *Право України*. 2003. № 8. С. 110–113.

Запара С. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору. *Право України*. 2004. № 5. С. 87–89.

Зеленюк І. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення*. 2012. № 5/6. С. 52–62.

Єрохін С.В. Загальна характеристика суб'єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів. *Вісник*

Національного університету внутрішніх справ. 2004. № 29. С. 306–312.

Єрохін С.В. Особливості процесуальних правовідносин в сфері вирішення колективних трудових спорів. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2005. №30. С.332–336.

Єрохін, С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. – 19 с.

Лазор В.В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів. *Право України*. 2003. № 10. С. 100–103.

Лоза О. Право на страйк і його законодавче врегулювання. *Профспілки України*. 2004. № 6. С. 8–16.

Середа О.Г. Проблеми правового регулювання діяльності організацій роботодавців. *Проблеми законності*. Харків. 2003. Вип. 61. С. 100–105.

Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика. *Підприємництво, господарство і право*. 2004. № 6. С. 101–104.

Слюсарь А.Н. О правовой природе забастовок. *Юридическая наука и проблемы формирования демократического правового государства Украина*. Харьков, 1993. С. 71–73.

Слюсарь А.Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 1995. 207 с.

Сокол М.В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою трудового арбітражу. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. Київ. 2009. Вип. 43. С. 359–365.

Сокол М.В. Вирішення колективних трудових спорів у примирній комісії та за допомогою незалежного посередника. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. – Київ. 2008. Вип. 40. С. 334–340.

Сокол М.В. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення. *Держава і право: збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки*. 2009. Вип. 46. С. 381–388.

Стадник М.П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні.

Правова держава: щоріч. наук. пр. ІДП НАН України. 2000. № 11. С. 292–300.

Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.

Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України. *Право України.* 2000. № 12. С. 80–86.

Швець Н. Роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків. *Підприємництво, господарство і право.* 2010. № 5. С. 127–130.

Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Харків: Право, 2009. – 224 с.

Швець Н.М. Право на страйк: від теорії до практики реалізації. *Національний юридический журнал: теорія и практика.* 2014. № 6 (10). URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/6/41.pdf>

Швець Н.М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації.* 2017. № 2 (18). С. 30–37.

ТЕМА 5. МЕДІАЦІЯ, ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Колоквіум

Питання для обговорення

1. Поняття медіації, як способу вирішення трудових спорів: національна та зарубіжна практика.
2. Принципи медіації.
3. Інструменти медіації.
4. Роль медіатора в процедурі медіації. Вимоги, що ставляться до медіатора.
5. Процедура медіації.
6. Угода сторін про врегулювання спору, його правова природа та значення.
7. Виконання угоди про вирішення трудового спору.

Список літератури за темою:

Бурак В.Я. Основні риси медіації як одного із альтернативних способів вирішення трудових спорів // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків: Право, 2017. С. 105–108.

Ващук О.М. Роль неурядових організацій у запровадженні медіації в Україні (практика використання європейського досвіду). *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 269–274.

Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.

Запара С. І. Судова медіація: нові можливості вирішення трудових спорів // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків: Право, 2017. – С. 10–15.

Кабанець В.О. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Форум права*. 2011. № 4. С. 340-342. URL: [file:///C:/Users/user1/Downloads/FP_index.htm_2011_4_55%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user1/Downloads/FP_index.htm_2011_4_55%20(2).pdf)

Лях І.О. Актуальні питання провадження медіації при вирішенні трудових конфліктів. *Розвиток підприємництва в Україні: безпека здійснення господарської діяльності*: зб. наук. пр. за підсумками круглого столу (14 груд. 2018 р., м. Харків). С. 137-142.

Мацько М.А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2017. Вип. 4. С. 292–299.

Середа О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (17). С. 38–45.

Шинкар Т.І. Особливості правового забезпечення медіації в деяких

зарубіжних країнах: досвід для України. *Международный научный журнал «Верховенство права»*. 2017. № 5. С. 48–52. URL: <http://sd-vp.info/wp-content/uploads/2017/12/verhovenstvo-prava-5-2017-2.pdf>

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Арбітр – це підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

Дисциплінарна відповідальність – обов'язок порушника трудової дисципліни нести негативні наслідки правового, організаційного чи матеріального характеру.

Дисциплінарне провадження стосовно судді – це процедура розгляду органом, визначеним законом, звернення, в якому містяться відомості про порушення суддею вимог щодо його статусу, посадових обов'язків чи присяги судді.

Дисциплінарне стягнення – заходи правового впливу до порушників трудової дисципліни, що зобов'язують їх нести негативні правові наслідки.

Дисциплінарний проступок – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Індивідуальні трудові спори – неврегульовані суперечності між роботодавцем та працівником з питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору (контракту), про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Колективний договір – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організації, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих

працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин та нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Колективні трудові спори (конфлікти) – неврегульовані суперечності між працівниками та роботодавцями з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Комісія по трудових спорах – орган, що створюється і функціонує на підприємстві, в установі, організації та призначений розглядати індивідуальні трудові спори, що виникають між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, з приводу порушення законних трудових прав та інтересів працівника.

Локальні нормативні акти про працю – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

Локаут - тимчасове закриття підприємства, установи, організації, чи істотне скорочення ним обсягів виробництва його власником, під приводом економічних труднощів, але частіше усього у відповідь на страйковий рух найманих працівників.

Матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, встановлених трудовим законодавством.

Медіація – альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в рамках структурованого процесу за участі медіатора досягти згоди для вирішення їх

спору.

Медіатор – незалежний посередник, який допомагає сторонам спору у його вирішенні шляхом медіації.

Момент виникнення індивідуального трудового спору – звернення сторони спору з заявою до юрисдикційного органу.

Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту) – період, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені Законом України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)», закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Національна служба посередництва і примирення – постійно діючий державний орган, створений Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

Обмежена матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в розмірі прямої дійсної

шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольняти сторони колективного трудового спору (конфлікту) та який складається з представників сторін.

Причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) – обставини, факти, тенденції об'єктивного чи суб'єктивного характеру, або їх сукупність в економічній, соціальній, виробничій, правовій областях, дія яких призвела до негативних щодо найманих працівників наслідків і виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Професійна спілка – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Профспілковий представник – керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу.

Реєстрація висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективного трудового спору (конфлікту) – внесення НСПП в Книгу реєстрації висунутих найманими працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) відомостей про сторони колективного трудового спору (конфлікту) та висунуті найманими працівниками, профспілкою вимоги, присвоєння колективному трудовому спору (конфлікту) реєстраційного номера та видання про це відповідного розпорядження НСПП.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Переведення на іншу роботу – доручення працівникові роботи, що не

відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеним трудовим договором.

Переміщення – доручення працівникові роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на тому ж підприємстві.

Повна матеріальна відповідальність – обов’язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в повному розмірі шкоди.

Порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – процедурні дії роботодавця, пов’язані з одержанням письмового пояснення від працівника з приводу порушення ним трудової дисципліни, вивченням обставин здійснення працівником дисциплінарного проступку, додержанням строків накладення дисциплінарного стягнення та строків ознайомлення працівника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

Привід для виникнення трудового спору – подія, що безпосередньо передуює виникненню спору, але не породжує його сама по собі.

Працівники, що систематично порушують трудову дисципліну – ті, хто мають дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили дисципліну знову.

Прогоул – відсутність працівника на роботі без поважних причин як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня.

Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

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).

Трудове майнове правопорушення – як підстава матеріальної відповідальності полягає у вчиненні працівником дисциплінарного проступку, що спричинив матеріальну шкоду власнику підприємства, установі, організації чи роботодавцю – фізичній особі.

Трудовий арбітраж – орган з розгляду колективних трудових спорів, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудові спори – неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці і які передані на розгляд відповідного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Умови матеріальної відповідальності – пряма дійсна шкода, протиправність поведінки, винні дії працівника, необхідний причинний зв'язок між порушенням обов'язків та шкодою.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВІ СПОРИ»

1. Джерела правового регулювання відносин з вирішення трудових спорів.
2. Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів.
3. Загальна характеристика актів міжнародного законодавства, що регулюють вирішення трудових спорів.
4. Загальна характеристика актів трудового законодавства України, що регулюють вирішення трудових спорів.
5. Роль та значення ЦПК України у вирішенні трудових спорів.
6. Значення Постанов Пленуму Верховного Суду та судової практики в регулюванні вирішення трудових спорів.
7. Роль колективних договорів та угод, локальних нормативно-правових актів у регулюванні вирішення трудових спорів.
8. Поняття трудового спору.
9. Причини та умови виникнення трудових спорів.
10. Співвідношення трудових спорів з конфліктами та розбіжностями.
11. Причини та умови виникнення трудових спорів. Вплив соціально-економічних обставин на виникнення трудових спорів.
12. Засоби профілактики та попередження трудових спорів.
13. Класифікація трудових спорів.
14. Поняття індивідуального трудового спору.
15. Поняття колективного трудового спору (конфлікту).
16. Принципи вирішення трудових спорів.
17. Сторони індивідуального трудового спору.
18. Сторони колективного трудового спору (конфлікту).
19. Самозахист працівниками своїх трудових прав.
20. Органи, які розглядають індивідуальні трудові спори.
21. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у закордонних країнах.
22. Порядок створення і організація роботи комісій по трудових спорах.

23. Компетенція комісій з трудових спорів.
24. Обчислення строків у трудовому праві.
25. Особливості розгляду трудових спорів державних службовців.
26. Особливості розгляду трудових спорів суддів і прокурорів.
27. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах.
28. Оскарження до суду рішення комісії по трудових спорах.
29. Строки та порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.
30. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.
31. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.
32. Підстави для поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори.
33. Наслідки поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори.
34. Наслідки затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу.
35. Особливості виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.
36. Наслідки затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.
37. Зміна формулювання причин звільнення працівника, підстави та правові наслідки.
38. Наслідки прийняття рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника.
39. Наслідки затримки виконання рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника.
40. Підстави для відшкодування власником або уповноваженим ним

органом моральної шкоди працівнику.

41. Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах.
42. Наслідки неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації.
43. Задоволення грошових вимог працівників.
44. Органи, до компетенції яких належить виконання рішень у трудових спорах.
45. Міжнародно-правове регулювання вирішення колективних трудових спорів.
46. Предмет колективного трудового спору.
47. Класифікація колективних трудових спорів.
48. Етапи вирішення колективного трудового спору.
49. Формування вимог найманих працівників, профспілок.
50. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки.
51. Момент виникнення колективного трудового спору.
52. Права і обов'язки сторін колективного трудового спору.
53. Органи, які здійснюють розгляд колективного трудового спору.
54. Поняття примирної комісії, строки та порядок її створення.
55. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору примирними комісіями.
56. Правовий статус незалежного посередника.
57. Поняття трудового арбітражу, порядок і строки його утворення.
58. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.
59. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.
60. Мета та завдання діяльності Національної служби посередництва і примирення.
61. Компетенція Національної служби посередництва і примирення.
62. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із

сторонами колективного трудового спору.

63. Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах.

64. Міжнародно-правове регулювання страйків та інших промислових акцій при вирішенні трудових спорів.

65. Право на страйк.

66. Поняття страйку та підстави для початку страйку.

67. Порядок прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві, на галузевому чи територіальному рівнях.

68. Строки попередження роботодавця про страйк та його обов'язки у зв'язку із попередженням про страйк.

69. Керівництво страйком на підприємстві на галузевому чи територіальному рівнях.

70. Обов'язки органу (особи), яка очолює страйк, у зв'язку із проведенням зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства.

71. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору під час страйку.

72. Підстави, порядок, строки та наслідки визнання страйків незаконними.

73. Випадки, за яких забороняється проведення страйку.

74. Вирішення трудового спору у випадках заборони проведення страйку.

75. Гарантії для працівників під час страйку.

76. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним.

77. Наслідки участі працівників у страйку.

78. Поняття локауту, регулювання локаутів у зарубіжних країнах.

79. Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку.

80. Відповідальність осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним.

81. Відповідальність осіб, винних у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів.

82. Перспективи створення в Україні органів трудової юстиції та прийняття спеціалізованого трудового процесуального законодавства.
83. Медіація, як спосіб вирішення трудових спорів.

7. ЗМІСТ

1. Вступ	3
2. Загальний розрахунок годин навчальної дисципліни «Трудові спори»	6
3. Програма навчальної дисципліни «Трудові спори».....	7
4. Завдання до практичних занять.....	11
6. Словник основних термінів	47
7. Контрольні питання для підготовки до заліку з навчальної дисципліни «Трудові спори».....	53

Навчальне видання

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВІ СПОРИ»**

Укладачі: Слюсар Андрій Миколайович, Кравцов Данило Маркович,
Швець Наталія Миколаївна, Зіноватна Іяна Вікторівна, Луценко Олена
Євгенівна.