

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Навчально-науковий інститут права  
Кафедра приватного права

Затверджено  
Вченою радою інституту права,  
протокол від «08» 02 2022 № 6.  
Голова вченої ради \_\_\_\_\_ В.В.Топчій

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

до проведення самостійної та індивідуальної роботи  
з навчальної дисципліни

**«ТРУДОВІ СПОРИ»**

для підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня  
денної та заочної форм навчання

галузь знань 08 «Право»  
спеціальність 081 «Право»  
освітня програма «Правове регулювання публічних та приватних відносин»

Статус дисципліни: вибіркова

Ірпінь – 2022

Методичні рекомендації складені на основі робочої програми навчальної дисципліни «Трудові спори», затвердженої Науково-методичною радою Університету 30 квітня 2020 протокол № 5

Укладач:



**Менів Л.Д.** к.ю.н, доцент, доцент  
кафедри приватного права

Рецензенти:

**Лаговська Н.В.**, к.ю.н, доцент кафедри  
кримінальної юстиції

**Самілик Л.О.**, к.ю.н, доцент, доцент  
кафедри приватного права

Розглянуто і схвалено кафедрою приватного права,  
протокол від « 14 » 02 2022 № 5

В.о. завідувача кафедри



Чеховська І.В., д.ю.н, професор

## ЗМІСТ

Вступ	4
Тема 1. Загальна характеристика трудових спорів.	5
Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів.	12
Тема 3. Розгляд трудових спорів у судовому порядку.	16
Тема 4. Спори щодо поновлення на роботі та зміни умов трудового договору.	20
Тема 5. Спори щодо поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення.	24
Тема 6. Спори щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій.	30
Тема 7. Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.	42
Тема 8. Спори про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення.	47
Тема 9. Спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.	51
Тема 10. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).	56
Тема 11. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів.	61
Індивідуальна робота	67
Рекомендована література	69

## **Вступ**

Трудові спори є однією з важливих навчальних дисциплін. Її вивчення сприяє усвідомленню майбутніми фахівцями змісту та значення норм права, які регулюють вирішення трудових спорів між учасниками трудових правовідносин.

**Метою** навчальної дисципліни є оволодіння здобувачами сукупності знань про трудові спори, вироблення навичок юридичного аналізу, узагальнення, вирішення і прогнозування різних правових ситуацій, формування юридичного мислення на основі здобутих правових знань, виховання правової культури.

**Завданням** вивчення навчальної дисципліни є отримання поглиблених теоретичних знань з вивчення особливостей правового регулювання трудових відносин в Україні; дослідження загальних положень трудового права та інших правничих дисциплін; вивчення та аналіз законодавства щодо трудових спорів; встановлення фактичних обставин у справі; вибір і аналіз норм права; вирішення трудових спорів.

**Об'єктом** вивчення навчальної дисципліни є правове регулювання відносин в процесі реалізації права на працю.

**Предметом** вивчення навчальної дисципліни «Трудові спори» є опанування необхідними теоретичними положеннями, що вироблені науковою думкою; освоєння нормативного матеріалу; ознайомлення з судовою та іншою практикою застосування трудового законодавства.

Після вивчення курсу здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- основні поняття, категорії трудового законодавства, його особливості в умовах ринкової економіки;
- чинне трудове законодавство, постанови, розпорядження, накази вищих органів державної влади і управління, методичні, нормативні та інші матеріали;
- принципи та способи здійснення захисту трудових прав працівників;
- колізії трудового законодавства, складні ситуації з їх застосуванням.

уміти:

- орієнтуватися в нормативно-правових, надавати кваліфікацію реальним відносинам і обирати норму права, що їх регулює;
- забезпечувати суворе дотримання законодавства, правильне застосування норм права у практичній роботі;
- вирішувати конкретні правові ситуації на базі національного та міжнародного законодавства.

# МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

## ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. (Т. 1- 3)

### Тема 1. Загальна характеристика трудових спорів.

#### План.

1. Поняття, сутність та особливості виникнення трудових спорів.
2. Учасники трудових спорів.
3. Правове регулювання вирішення трудових спорів.

### Рекомендації для виконання самостійної роботи

#### 1. Поняття, сутність та особливості виникнення трудових спорів.

Інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди співпадають, і природнім є можливість зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин. Тому, за часів складної економічної ситуації в Україні, вельми актуальною є проблема розв'язання трудових спорів, що виникають між власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, з одного боку, та конкретним працівником або трудовим колективом, з іншого боку.

Трудові спори не можна зводити тільки до непорозумінь, що виникають між окремими працівниками та власником або уповноваженим ним органом. Поняття трудових спорів значно ширше. Воно включає і непорозуміння між іншими суб'єктами трудового права, приміром, між професійною спілкою і роботодавцем або уповноваженим ним органом. Крім того, спори за своїм характером можуть бути пов'язані як із застосуванням норм трудового законодавства, так і з встановленням нових умов праці, ще не врегульованих нормами трудового законодавства, зокрема, у процесі укладення колективного договору.

Отже, наявність розбіжностей між суб'єктами правовідносин є тільки передумовою виникнення трудового спору. Розбіжності переростають у трудовий спір, якщо сторони не можуть самостійно його врегулювати. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" у ст. 6 закріпив, що колективний трудовий спір виникає з моменту, коли розбіжності, що виникли між сторонами, не врегульовані ними у ході безпосередніх переговорів і уповноважений представницький орган найманих працівників одержав від роботодавця відмову в задоволенні колективних вимог та прийняв рішення про незгоду з відповіддю роботодавця. Поряд з поняттям "трудовий спір" у правовій літературі доволі часто вживається термін "трудовий конфлікт".

Ці категорії не є тотожними і їх слід відмежовувати. Конфлікт виникає внаслідок розбіжностей і так само, як і останні, є другою, більш активною передумовою спору. Трудовий конфлікт може назрівати, "жеврїти", не проявляючись у відкритій формі, при цьому сторони навіть не намагаються його врегулювати.

Важливо мати на увазі, що у суб'єктів трудового права завжди є можливість розв'язання конфлікту добровільно, мирним шляхом, за допомогою переговорів. Іншими словами, найкращим способом вирішення трудового конфлікту є взаємна домовленість сторін, особливо в сучасних умовах, коли більшість працівників попри невдоволення неправомірними діями роботодавця нерідко уникають звернення за захистом своїх прав до компетентних органів, побоюючись негативних наслідків для себе.

Трудовий конфлікт вирішується шляхом примирення, компромісу, тобто захист інтересів його учасників носить неპозовний характер. Відповідно, найважливішою ознакою неპозовної форми захисту трудових інтересів сторін даних правовідносин є безпосередня активна участь сторін і їх самостійне, добровільне розв'язання конфлікту. Передбачені законодавством примирно-третейські процедури і спеціально створені органи мають лише сприяти сторонам у вирішенні конфлікту. Якщо трудовий конфлікт не

вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення з метою його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, то він перетворюється у трудовий спір.

Визначальними ознаками, які відрізняють трудовий спір від конфлікту, є такі: 1) стійкий характер розбіжностей між сторонами трудового спору; 2) їх вирішення в окремо встановленому порядку; 3) розгляд спору спеціальним юрисдикційним органом. Отже, якщо трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів, то трудовий спір – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договору, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного для цього юрисдикційного органу. Категорію “трудовий спір” слід відрізнити від поняття “трудове правопорушення”, що є приводом для розбіжностей, передуює спору. Саме трудові правопорушення (невиконання чи неналежне виконання своїх обов’язків) є одним із дієвих чинників виникнення спорів.

Наявність чи відсутність трудового правопорушення встановлює орган, що розглядає трудовий спір.

Причинами трудових спорів є численні порушення законодавства про працю, що мають місце на практиці, а також низький рівень знань трудового законодавства учасників конфліктів.

Від причин трудових спорів слід відрізнити умови їх виникнення. Умови трудових спорів можна поділити на два види: організаційно-виробничі та правові. До першого належать недоліки в організації виробництва та праці: простої, залучення до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, погані умови праці, недосконалість нормування та оплати праці, недоліки в організації охорони праці тощо. Серед умов правового характеру слід відмітити недосконалість чинного законодавства про працю та невідповідність окремих норм трудового законодавства новим суспільним економічним відносинам.

Трудові спори поділяють на індивідуальні та колективні. Суб’єктами індивідуальних трудових спорів є працівник і власник підприємства (уповноважений ним орган). Суб’єктами колективних спорів є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників), профспілки, їх об’єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи, з однієї сторони, та власники підприємств, об’єднання власників або уповноважені ними органи.

## **2. Учасники трудових спорів.**

Коло суб’єктів трудового процесуального права досить широке і різноманітне, оскільки, за аналогією із цивільним процесом, до них варто відносити всіх осіб, що приймають участь у розгляді справи, а також юрисдикційний орган, що розглядає виниклу трудову розбіжність. Насамперед, необхідно класифікувати суб’єкти трудових процесуальних правовідносин по кількісній ознаці на індивідуальні суб’єкти та колективні. Під індивідуальними суб’єктами права у науковій літературі прийнято розуміти фізичних осіб, якими можуть бути громадяни, іноземні громадяни й особи без громадянства<sup>1</sup>. Таким чином, до індивідуальних суб’єктів трудових процесуальних правовідносин варто віднести, насамперед, працівника, як сторону індивідуального трудового спору або конфлікту, а також свідка, експерта і т.д.

Сюди також можна віднести й роботодавця, якщо роботодавцем виступає фізична особа. Що стосується колективних суб’єктів права, в юридичній літературі, нормотворчій і правозастосовній практиці їх прийнято називати юридичними особами. Однак у трудових процесуальних правовідносинах подібне визначення колективного суб’єкта не цілком доречно. Це обумовлюється тим, що в ряді трудових розбіжностей фігурує такий суб’єкт, як трудовий колектив, що не має статус юридичної особи.

Варто помітити, що серед правознавців існує кардинальна розбіжність щодо статусу трудового колективу, як суб’єкта права. Одні пропонують у всіх випадках приймати трудовий колектив за суб’єкт права<sup>2</sup>, інші, навпаки, повністю відмовляють

трудовому колективу в праві мати яку-небудь правосуб'єктність<sup>3</sup>. Так, при необхідності, зокрема, при виникненні трудової розбіжності, коли трудовий колектив починає діяти й приймати рішення як єдине ціле, він стає суб'єктом права.

І цей суб'єкт, будучи колективним, не є юридичною особою. Таким чином, можна зробити висновок, що у трудовому процесуальному праві поняття «юридична особа» та «колективний суб'єкт» не можуть ототожнюватися (на відміну від інших процесуальних галузей права). Участь колективного суб'єкта як сторони трудового процесу варто відрізнити від процесуальної співучасті, що також може мати місце в трудових процесуальних відносинах (наприклад, спор про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної майну роботодавця).

Для співучасті характерно також те, що ця множинність осіб на стороні позивача або відповідача припускає, що право вимоги кожного зі співпозивачів є самостійним (тобто, право вимоги одного позивача існує поряд із правом вимоги іншого), так само, як й обов'язок відповідати по позові декількох співвідповідачів. Тому важливою ознакою співучасті є наявність у декількох позивачів або відповідачів у справі однакових по спрямованості матеріально-правових вимог або юридичних обов'язків.

А колективний суб'єкт права, на відміну від співучасників, виступає в процесі як єдине шле, і жоден зі членів колективного суб'єкта сам по собі не має в даному процесі власних прав й обов'язків. Таким чином, колективними суб'єктами трудових процесуальних правовідносин виступають трудовий колектив, як сторона колективного трудового спору або конфлікту, юридична особа-роботодавець, органи по розгляду трудових розбіжностей. Серед суб'єктів трудового процесуального права існують такі особи, які завжди беруть участь у будь-якому трудовому спорі або конфлікті.

Інші ж групи суб'єктів можуть залучатися до участі в процесі тільки залежно від обставин кожної конкретної справи. До таких суб'єктів можна віднести свідків, експертів і т.д. Відповідно учасників трудових процесуальних відносин необхідно підрозділяти на обов'язкові суб'єкти та факультативні суб'єкти. Під обов'язковими суб'єктами варто розуміти такі суб'єкти, без яких виникнення трудового процесуального відношення просто неможливо.

А факультативні суб'єкти, у свою чергу, варто визначити як суб'єкти, участь яких у процесі визначається винятково обставинами й специфікою кожної конкретної справи. Обов'язковими суб'єктами трудового правовідношення є самі сторони розбіжності, а також юрисдикційний орган, що розглядає цю розбіжність. Представництво в індивідуальних трудових спорах Представник як учасник трудових процесуальних правовідносин в одних випадках представник виступає як факультативний суб'єкт, а в інших – у якості обов'язкового.

Так, якщо в трудовому процесі у якості сторін беруть участь тільки індивідуальні дієздатні суб'єкти, то представник у цьому випадку є факультативним учасником. Наприклад, таким представником може бути професійна спілка. Так, відповідно до ч. 4 ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ. Окрім цього, відповідно до ч. 1 ст. 26 цього ж Закону, профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Насамперед слід вказати, що професійна спілка у випадку представництва інтересів працівників при реалізації останніми права на звернення за захистом діє в інтересах цих працівників. З цього приводу висловлюється І. О. Снігір'ова, вказуючи, що взагалі «професійним спілкам не властивий власний інтерес у сфері виробництва та праці. У них немає своїх інтересів, відмінних від інтересів найманих працівників. Інтерес профспілок полягає в якнайповнішому задоволенні інтересів працівників».

За своїм характером представництво інтересів працівників при реалізації останніми права на звернення за захистом є процесуальним представництвом, що об'єднує два види відносин: між професійною спілкою і працівником, якого така представляє, і між ними і органом (особою), до яких працівник звертається за захистом свого права. У межах представництва інтересів працівників при реалізації останніми права на звернення за захистом професійні спілки у цьому випадку діють від імені працівників.

Саме ця ознака є однією з тих визначальних характеристик, що дають змогу відмежувати процесуальне представництво професійними спілками інтересів працівників, можливе для здійснення у всіх індивідуальних трудових спорах, від права захищати права, свободи та інтереси інших осіб у порядку ст. 45 ЦПК. Адже те, що професійна спілка не є суб'єктом спірних матеріальних правовідносин та діє в інтересах працівника, цілком укладається у характерні риси тих осіб, що мають право захищати права, свободи та інтереси інших осіб у порядку ст. 45 Цивільнопроцесуального кодексу України.

Так, характерними рисами органів та осіб, яким законом надане право захищати інтереси інших осіб, є: 1) беруть участь у розгляді справи від свого імені, але захищають не свої інтереси, а інтереси інших осіб; 2) не є суб'єктами спірних матеріальних правовідносин і тому не виступають як сторони в процесі, не мають матеріально-правової заінтересованості в результатах справи; 3) мають процесуальну заінтересованість у результаті вирішення справи; 4) можливість їхньої участі в судочинстві передбачена законом; 5) їх повноваження, як правило, визначені компетенцією; 6) беруть участь у процесі без спеціального уповноваження з боку тих, чий права вони захищають.

Вже перша ознака органів та осіб, яким законом надане право захищати інтереси інших, містить положення щодо дій таких органів і організацій від свого імені. Дії ж професійної спілки від імені працівників вказують на різницю представництва інтересів працівників при реалізації останніми права на звернення за захистом від права захищати права, свободи та інтереси інших осіб у порядку ст. 45 ЦПК1 .

Повноваження суб'єктів, що мають право захищати права, свободи та інтереси інших осіб у порядку ст. 45 ЦПК, окреслюються їх компетенцією. Це означає, що коли йдеться про захист інтересів інших, то обсяг можливостей професійних спілок в рамках процедури вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) міг би відрізнятись (і це можливо з позиції теорії) від процесуальних можливостей працівника. Цілком вірогідно, що саме ця форма захисту могла б стати іншою, окрім громадського процесуального представництва, реалізації функцій профспілок у процесі захисту прав працівників. З приводу представництва інтересів працівників у суді профспілками слід зауважити, що протягом останніх років таке представництво було реалізовано у 14,6 тис. випадків.

Так, у Кіровоградській області головним спеціалістом з питань правової роботи апарату Федерації профспілок України В.В. Пророком протягом 2009-2010 рр. підготовлено майже 500 позовів до суду та здійснено представництво зі 180 членів профспілок безпосередньо у судових органах. У Хмельницькій області головним спеціалістом з питань правової роботи апарату Федерації профспілок України А. В. Яковлевим протягом 2009 – першої половини 2010 р. підготовлено та подано до Хмельницького міськрайонного суду 114 позовних заяв про стягнення заборгованості за заробітною платою, вихідної допомоги, матеріальної допомоги на оздоровлення, оплати часу простою, компенсації за час затримки розрахунку при звільненні та моральної шкоди з ЗАТ «Хмельницька кондитерська фабрика «Кондфіл».

Але якщо хоча б однією зі сторін є колективний суб'єкт, то необхідно законодавчо закріпити обов'язкову участь у трудовому процесуальному відношенні представника цього колективного суб'єкта. Так, наприклад, якщо стороною в трудовій розбіжності виступає колективний суб'єкт, що не має представника, то це створює небезпеку безрезультатного розгляду даної розбіжності через відсутність єдності в діях,



погодженості в показаннях, а також через спроби колективної дачі показань і пояснень у справі.

Також необхідною є наявність представника з боку робітника, якщо працівником є неповнолітній або обмежено дієздатна особа. Таким чином, можна виділити два види представництва у трудових процесуальних правовідносинах: обов'язкове представництво та дозвільне представництво. При цьому необхідно закріпити перелік суб'єктів, для яких установлюється обов'язкове представництво.

До таких суб'єктів варто віднести, насамперед, всі колективні суб'єкти, а також неповнолітніх осіб, і осіб з обмеженою дієздатністю. Ст. 226 чинного КЗпП України, передбачає, що інтереси працівника в індивідуальному трудовому спорі може захищати його представник. Однак при цьому не встановлений ні порядок оформлення такого представництва, ні межі правомочності представника. Більше того, зі змісту даної правової норми випливає, що присутність працівника на засіданні КТС є обов'язковою навіть у тому випадку, якщо його інтереси захищає представник, оскільки в 1 Щотова Ю. М. Поняття представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом закріплено, що спор може розглядатися під час відсутності працівника тільки при наявності його письмової заяви.

Використати в даній ситуації (тобто при розгляді індивідуальної трудового спору або конфлікту) відповідні норми цивільного й цивільно-процесуального права не представляється виправданим у зв'язку із специфічним змістом й суб'єктним складом трудових процесуальних відносин.

Проблеми виникають також із представництвом у процесуальних відносинах з вирішення колективних трудових спорів і конфліктів. Варто прийняти до уваги, що, як було зазначено вище, якщо при наявності індивідуального суб'єкта в трудових процесуальних відносинах представник є факультативним суб'єктом, то при вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів (тобто, на всьому етапі існування, так званих, колективних трудових процесуальних відносин), представницький орган – це суб'єкт обов'язковий. Потребують також адекватної правової регламентації різні аспекти представництва на стороні роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів.

Згідно ст. 2 Конвенції МОП № 87 від 1948 року «Про свободу асоціації й захист права на організацію», свободу асоціації варто розуміти як право трудящих і підприємців без яких, би те не було розходжень створювати за своїм вибором організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації при єдиній умові підпорядкування уставам останніх.

Зі змісту даної Конвенції випливає, що до організацій працівників і роботодавців застосовуються однакові принципи й норми. Таким чином, при закріпленні порядку формування представницького органа порядку делегування й документального закріплення повноважень по представництву цьому органу; установлення прав, обов'язків представницького органа й відповідальності його членів за несумлінне виконання обов'язків, доцільно, не робити розходжень між представницькими органами працівників і роботодавців.

Отже, проведений аналіз суб'єктів індивідуальних трудових спорів вказує на різноманіття цих суб'єктів, і обґрунтовує, що вони можуть бути класифіковані по декількох підставах, а саме: 1) за кількісною ознакою – на індивідуальні та колективні; 2) за ступенем процесуальної значимості – на обов'язкові та факультативні. Окремої уваги в трудових процесуальних правовідносинах заслуговує інститут представництва. Представництво при вирішенні трудових спорів можна підрозділити на два види: 1) обов'язкове; 2) дозвільне.

### **3. Правове регулювання вирішення трудових спорів.**

Глава XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України встановлює порядок створення КТС, загальний алгоритм прийняття нею рішення,

порядок виконання рішення КТС. Слід зауважити, що єдиної думки щодо доцільності існування КТС у науці трудового права немає. На сьогодні існує дві позиції щодо доцільності існування КТС.

Перша – можливість КТС щодо вирішення індивідуальних трудових спорів є вичерпаними в умовах активного розвитку ринкових відносин в Україні. Вона аргументується таким: нині КТС не є обов'язковою досудовою інстанцією при вирішенні індивідуальних трудових спорів; положення законодавства про працю, які наділяють КТС юрисдикційними повноваженнями, суперечать ст. 124 Конституції України, відповідно до якої правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини; функціонування КТС, як органу трудового колективу, певною мірою порушує принцип незалежності суддів, оскільки члени КТС здійснюють правозастосовну, оціночну діяльність, подібну до відправлення правосуддя; для працівника суттєво зменшується час вирішення трудового спору якщо він відразу звертається до суду, оминаючи КТС; ставиться під сумнів винесення КТС обґрунтованого, об'єктивного та неупередженого рішення у справі порівняно з судами; при винесенні рішення КТС власник або уповноважений ним орган вправі оскаржити його в суді, тому кінцеве рішення все одно виноситиме суд, тому з самого початку спору працівник буде зацікавлений відразу звернутись до суду; відсутня фахова підготовка, в тому числі в галузі права, членів КТС; низька ефективність діяльності КТС<sup>3</sup>.

Прихильники другої позиції вважають, що існування порядку вирішення індивідуальних трудових спорів КТС є доцільним (з врахуванням того, що цілий ряд недоліків у правовому регулюванні роботи КТС будуть усунені) як альтернатива судовому порядку захисту трудових прав, аргументуючи так: існування юрисдикційного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів і конфліктів безпосередньо на виробництві забезпечує реалізацію таких принципів розгляду трудового спору, як доступність звернення, швидкість і оперативність, дешевизна; КТС забезпечує можливість сторонам трудового договору вирішити трудовий спір у позасудовому порядку; матеріали розгляду в КТС можуть бути використані судом, що полегшить, прискорить, зробить більш ефективним і об'єктивним сам судовий розгляд<sup>4</sup>. Згідно зі ст. 221 КЗпП України трудові спори розглядаються, крім комісій по трудових спорах, районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами. Водночас КЗпП України запроваджує коло спорів, які можуть вирішуватись тільки в судовому порядку (ст. 232).

Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. №96 визначено, що судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян, у зв'язку з чим суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Тобто суди можуть розглядати будь-які справи, що виникають з трудових відносин щодо індивідуальних трудових спорів.

З березня 1998 р. Верховною Радою України був прийнятий Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Закон визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

На відміну від трудового законодавства України, законодавство європейських держав, таких як Данія, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Франція не містить визначення колективного трудового спору і не поділяє спори на індивідуальні та колективні. Що стосується трудового законодавства держав СНД, то поняття колективного трудового спору розкривається через два конкретно визначених чинники – предмету можливих розбіжностей та сторін спору. Так, наприклад, у Трудовому кодексі Азербайджанської республіки визначення поняття колективного трудового спору

сформульовано таким чином: “колективний трудовий спір – це розбіжності, спричинені колективними вимогами”. Оскільки дане визначення є значно обмежене, то в Кодексі також існує поняття колективних вимог. “Колективні вимоги – вимоги, висунуті працівниками чи профспілковими організаціями до роботодавця, його об’єднань чи відповідних органів виконавчої влади, у зв’язку із укладенням колективних договорів, їх виконанням чи внесенням до них змін, в тому числі висунення інших трудових, соціальних та економічних питань.

Визначення колективного трудового спору у трудовому законодавстві республіки Азербайджан подібне до визначення колективного трудового спору в українському законодавстві, оскільки в ньому теж робиться акцент на предметі трудового спору. Хоча поняття колективного спору в законодавстві Азербайджану дещо ширше, тому що охоплює ще й соціальні та економічні вимоги, але при цьому у понятті колективного трудового спору і в українському, і в азербайджанському законодавстві упускається відсутність досягнення домовленості між суб’єктами трудових правовідносин та не зазначено про необхідність передачі неврегульованих розбіжностей на вирішення до відповідного органу. У законодавстві інших держав-учасниць СНД таких, як Білорусь, Киргистан, Молдова, Росія у поняття колективних трудових спорів, крім предмету, входить ще й процедура врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин на доконфліктній стад

**Ключові терміни та поняття:** трудові спори, комісія по трудових спорах, повноваження комісії по трудових спорах, порядок розгляду трудового спору, виконання рішень комісії, оскарження рішення комісії .

#### **Питання для самоперевірки:**

- 1.Що таке трудовий спір?
- 2.Чим відрізняється трудовий спір від трудового конфлікту?
- 3.Які причини виникнення трудових спорів?
- 4.Який зарубіжний досвід вирішення трудових спорів?
- 5.Що таке індивідуальний трудовий спір?
- 6.Що таке колективний трудовий спір?

---

#### **Тести для самоконтролю:**

**1.Зазначте, чи вважаються трудовими відносини, що виникають між працівником і роботодавцем з приводу вирішення трудового спору?**

- а) так;
- б) ні;
- в) не визначено законодавством;
- г) це визначається рішенням суду.

**2.Виникнення трудових спорів зумовлено:**

- а)невиконанням трудових обов’язків;
- б) встановленням умов праці;
- в) визначенням юридичних фактів;
- г) застосуванням законодавства України про працю.

**3. Причини виникнення трудових спорів мають такий характер:**

- а) суб’єктивний;
- б) організаційно-правовий;
- в) організаційно-господарський;
- г) організаційно-договірний.

**4. Індивідуальні трудові спори розглядають:**

- а) комісії по трудових спорах;
- б) примирна комісія;
- в) трудовий арбітраж;
- г) усі вище перераховані.

### **Завдання для самостійної роботи:**

1. Напишіть доповідь на тему «Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів».
2. Складіть довіреність на представлення інтересів сторони працівника у суду.
3. Наведіть та охарактеризуйте конкретні заходи, за допомогою яких можливо врегулювати індивідуальний трудовий спір на досудовій стадії.

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [5], [11], [12]; додаткові: [5- 10]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

## **Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів**

### **План**

1. Порівняльна характеристика вітчизняного законодавства що врегулювання трудових спорів.

### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

#### **1. Порівняльна характеристика вітчизняного законодавства що врегулювання трудових.**

Судова статистика об'єктивно свідчить про те, що кількість справ щодо розгляду індивідуальних трудових спорів залишається надмірною.

У 2018/2019 роках в у судах загальної юрисдикції перебувало на розгляді 20 593 у 2018 році 21 133 трудових спорів у 2019 році відповідно, із них: про поновлення на роботі 2 756 / 2 650 , про виплату заробітної плати 11 762 / 11 880, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 334 / 406. Усього розглянуто у 2018/2019 роках 14 400 / 14 418, із ухваленням рішення 12 327/12 424. Розмір грошових коштів присуджено до стягнення усього 482 548 638 / 370 815 058 грн, у тому числі моральної шкоди 4 378 106 / 21 501 095 грн. У справах про поновлення на роботі присуджено 34 261 552 / 25 748 751, у тому числі моральної шкоди 466 816 / 898 471; про виплату заробітної плати 390 877 525 / 269 510 022 грн, у тому числі 1 030 560 грн; про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 2 159 970 / 7 969 407 грн, у тому числі 144 779 / 986 349 грн. Загалом судами першої інстанції було задоволено позовні вимоги у 68 % / 84, 2% задоволено.

Результати перегляду рішень суду першої інстанції за апеляційними скаргами у 2018/2019 роках. Усього переглянуто рішень судів першої інстанції 3 408 / 4 341, із них: про поновлення на роботі 768 / 683; про виплату заробітної плати 1 116 / 1 563; про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 40 / 39. Залишено без змін рішення судів першої інстанції усього 2 127 / 2 579, із них: про поновлення на роботі 435 / 378; про виплату заробітної плати 744 / 109; про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 26 / 19. Кількість скасованих усього 916 / 1 202, із них: про поновлення на роботі 244 / 240; про виплату заробітної плати 249 / 305; про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 11 / 20. Кількість змінених рішень 303 / 532, із них: про поновлення на роботі 87 / 58; про виплату заробітної плати 114 / 243; про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 3 / 0. Загалом судами апеляційної інстанції залишено без змін 62,4 % /59,4% скарг, 28,2 % / 27,7% скасовано судових рішень та 8,9% / 12,3% змінено судових рішень.

Спори, що виникають із трудових правовідносин, займають третє місце за кількістю, що надійшли на розгляд до Касаційного цивільного суду (2 138 у 2018 році та 2 276 у 2019 році) після спорів, що виникають із договорів (8 940 у 2018 році та 8 762 у 2019

році) та спорів щодо відшкодування шкоди (2 687 у 2018 році та 2 869 у 2019 році) і ця тенденція зберігається.

Упродовж 2018 року Касаційним цивільним судом переглянуто 1 542 справи, що виникають із трудових правовідносин. За результатами касаційного перегляду справ зазначеної категорії 1 187 судових рішень залишено без змін та у задоволенні касаційних скарг відмовлено, що становило майже 77 % усіх переглянутих судових рішень цієї категорії; 343, або 22,2 % судових рішень скасовано.

У 2019 році КЦС переглянуто у касаційному порядку 1 841 справу, що виникають із трудових правовідносин. За результатами касаційного перегляду справ зазначеної категорії 1 459 судових рішень залишено без змін та у задоволенні касаційних скарг відмовлено, що становило 79,3 % усіх переглянутих судових рішень цієї категорії; 355, або 19,3 % судових рішень скасовано.

У зв'язку із надмірним навантаженням на Касаційний цивільний суд, касаційна скарга у справі, що виникає із трудових правовідносин, може розглядатися із порушенням розумних строків.

Нині чинний Кодекс законів про працю досі зберігає давно забуті положення про Комісію з вирішення трудових спорів (КТС) (Глава XV КЗпП), яка є одним з органів, що створюється і функціонує на підприємстві, в установі, організації з метою розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, які виникають між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, щодо порушення прав та законних інтересів працівників. Проте із прийняттям у 1996 році Конституції України, яка гарантувала право кожного громадянина звертатися до суду безпосередньо, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, що мало наслідком фактичне зникнення КТС, хоча подекуди ще існують.

У цьому контексті необхідно зацентрувати на важливій тезі, що закон не може бути збіркою «мертвих» норм, а повинен бути системою актуальних та дієвих правил поведінки. Якщо норми не працюють, є дефектними, породжують колізії під час правозастосування, то законодавець не інакше як зобов'язаний проводити ревізію, реновацію правових норм. Очевидно, що оживити правові норми, які визначають діяльність КТС не доцільно, такі способи вирішення трудових спорів є анахронічними та давно «канули в Лету», натомість запровадження медіаційних процедур може мати позитивний ефект.

Враховуючи той факт, що законодавець довгий час не ухвалював закон про медіацію, як альтернативу останньої було запровадження новий інститут до процесуального закону. У 2017 році у Цивільному процесуальному кодексі передбачено можливість врегулювання спору за участі судді. Проте красномовних результатів, які б свідчили про дієвість цього нового для процесуального законодавства інституту немає. А поодинокі випадки, які є, стосується здебільшого спорів, що виникають з сімейних правовідносин. Зрештою, як і відсутні підтверджені об'єктивні дані, які б свідчили, що запровадження такого інституту вплинуло на зменшення індивідуальних трудових спорів у судах загальної юрисдикції.

Викладене свідчить, що кількість індивідуальних трудових спорів не зменшується, запровадження такого процесуального інституту як врегулювання спору за участі судді не набув широкого застосування, отже, є об'єктивна необхідність запровадження медіації як позасудового вирішення трудових спорів.

Застосування альтернативного методу врегулювання спору, а саме залучення до врегулювання колективних трудових спорів кваліфікованого спеціаліста - медіатора, гарантує справедливість та безпечність розв'язання розбіжностей, цивілізовані і гуманні засоби для мирного врегулювання конфлікту та збереження трудових відносин.

Завдання медіатора у процесі медіації – створити для сторін спору можливість для знаходження ними найбільш прийнятної для них рішення. Медіатор вміє налагоджувати процес переговорів між сторонами, знайомий з психологією вирішення спорів, вміє

організувати між сторонами взаємодію і надати сторонам можливість узгодження своїх інтересів та потреб. Медіатор не вирішує спір по суті, і не вирішує спір про право, а лише допомагає сторонам самим прийти до узгодження конфлікту - що на сьогоднішній день є більш адекватним підходом, та максимально враховує інтереси адміністрації (власника) та трудового колективу і забезпечує нормальну роботу на підприємстві. Застосування саме медіації при врегулюванні спорів у сфері колективних договорів та угод має значні переваги.

Для трудових спорів є характерною усна, спрощена процедура і відносна швидкість розгляду справи. Для окремих категорій справ, зокрема щодо стягнення заборгованості із заробітної плати, передбачений спрощений порядок розгляду без подання позову. Працівник клопоче про сплату простроченого боргу, а суд видає особливий формуляр, що має виконавчу силу. Досвід функціонування спеціалізованої трудової юстиції у країнах Заходу є корисним для України.

Діяльність судів із трудових справ свідчить про ефективний захист прав та інтересів працівників, сприяє примиренню сторін трудового договору шляхом досягнення компромісу, попередженню трудових конфліктів. Всебічний і кваліфікований розгляд справи забезпечується професійними суддями – фахівцями у галузі трудового права, а також непрофесійними суддями – юристами-практиками, які мають досвід роботи і добре знають трудове законодавство. Особливістю судів із трудових справ є участь представників працівників і роботодавців у розгляді трудових спорів. Крім професійного судді, до складу колегії входять два непрофесійних судді, які висуваються профспілками та організаціями роботодавців.

Отже, принцип трьохстороннього співробітництва є одним з основних принципів організації та діяльності трудових судів у більшості країн, в яких функціонує спеціалізована трудова юстиція. Ще одним важливим принципом діяльності судів із трудових справ є сприяння досягненню примирення між сторонами.

Така вимога закріплюється на законодавчому рівні. Так, Закон ФРН про трудову юстицію 1953 р. зобов'язує суди з трудових справ добиватися примирення сторін на усіх стадіях процесу. Звичайно, справа розпочинається зі спроби примирення сторін, що здійснюється одноосібно головою суду. У процесі примирення голова обговорює зі сторонами суть розбіжностей і висловлює свою юридично обґрунтовану думку по суті спору, надаючи тим самим сторонам можливість вирішити спірне питання. Це дозволяє значну частину трудових справ (біля 30%) завершити досягненням компромісу, зафіксованим судом.

Трудові суди є більш доступними для працівників. Хоча трудові справи розглядаються за правилами цивільно-процесуальних кодексів, тобто загальні принципи розгляду у трудових судах співпадають з розглядом у судах загальної юрисдикції, існує низка процесуальних особливостей розгляду трудових спорів. Процедура вирішення трудових спорів є більш швидкою, спрощеною і дешевою (судові витрати сторін менші, ніж у цивільних судах). Рішення судів першої інстанції підлягають негайному виконанню. Процедура розгляду спору характеризується усністю.

Судді проявляють більшу активність та ініціативу у веденні процесу, збиранні доказів. Існує специфіка у представництві сторін, розподілі тягаря доказування, оцінці доказів. Ці та інші особливості розгляду трудових спорів спеціалізованими судами привели до формування трудового процесуального права, що є свідченням визнання автономії трудового права та підвищення його ефективності. Хоча трудові процесуальні кодекси ще не прийнято в жодній зарубіжній країні. При розгляді зазначених спорів застосовуються норми цивільного процесу із встановленням особливостей розгляду трудових спорів. Таким чином, основним напрямком розширення прав працівників на судовий захист у перспективі повинно стати створення спеціалізованих трудових судів. У країнах світу спостерігається інтенсивний розвиток трудової юстиції. Такі суди існують у Великобританії, Німеччині, Австрії, Бельгії, Швейцарії, Швеції, Норвегії, Фінляндії,

Канаді, Новій Зеландії, Японії, Ізраїлі, Франції. Також спеціалізовані системи трудових судів знайшли розповсюдження в Центральній і Східній Європі (Угорщині, Словенії, Польщі).

Умовно можна виділити три моделі організації трудових судів: 1) суди створюються на двосторонній паритетній основі з суддів, які висуваються об'єднаннями підприємців та профспілками (Франція); 2) склад суду формується з професійного судді та двох громадських судів, які призначаються за поданням роботодавців, їх об'єднань та профспілок (Німеччина); 3) судами розглядаються справи у складі голови – професійного юриста і двох суддів-непрофесіоналів, які відбираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи із списків, що складаються міністром праці після консультацій з профспілками і організаціями роботодавців (Великобританія).

**Ключові терміни та поняття:** трудові спори, комісія по трудових спорах, повноваження комісії по трудових спорах, порядок розгляду трудового спору, виконання рішень комісії, оскарження рішення комісії .

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Який порядок врегулювання трудових спорів передбачений чинним законодавством?
2. Хто є первинним органом по вирішенню індивідуальних трудових спорів?
3. Які повноваження КТС по розгляду індивідуального трудового спору.

#### **Тести для самоконтролю:**

##### **1. Розглядати індивідуальні трудові спори уповноважені:**

- а) трудовий арбітраж;
- б) примирна комісія;
- в) комісія по трудових спорах;
- г) усі вище перераховані.

##### **2. Що включає створення КТС:**

- а) обрання на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік;
- б) визначення строку дії КТС трудовим колективом;
- в) обрання до складу КТС не менше половини працівників;
- г) визначення повноважень КТС.

##### **3. Компетенція КТС включає:**

- а) бути обов'язковим первинним органом у справах розгляду трудових спорів;
- б) самостійне врегулювання розбіжностей у переговорах з власником;
- в) узгодження своїх рішень з профкомом;
- г) узгодження своїх рішень з трудовим колективом.

##### **4. Рішення КТС приймається:**

- а) шляхом голосування;
- б) більшістю членів, присутніх на засіданні КТС;
- в) шляхом досягнення згоди;
- г) двома третинами присутніх на засіданні КТС.

#### **Завдання для самостійної роботи:**

1. Підготуйте доповідь на тему: «Зарубіжний досвід діяльності КТС».
2. Проведіть порівняльно-правовий аналіз норм, які регулюють порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в в КТС в Україні та в трьох зарубіжних державах (за власним вибором).
3. Напишіть реферат на тему «Виконання рішення КТС»

**4. Знайдіть у Єдиному державному реєстрі судових рішень рішення щодо оскарження рішення КТС та проаналізуйте.**

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [5], [11], [12]; додаткові: [5- 10]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

### **Тема 3. Розгляд трудових спорів у судовому порядку**

#### **План**

1. Докази особисті і речові
2. Вилучення доказів.
3. Умови збирання доказів щодо трудових спорів.

#### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

##### **1. Докази особисті і речові**

Норми про докази та доказування у чинному Цивільному процесуальному кодексі України розміщені у Главі 5 «Докази». Так, згідно зі ст. 57 ЦПК доказами є будь-які фактичні дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи. Ці дані встановлюються на підставі пояснень сторін, третіх осіб, їхніх представників, допитаних як свідків, показань свідків, письмових доказів, речових доказів, зокрема звуко- і відеозаписів, висновків експертів.

Відповідно у ТПП доказами є фактичні дані, відображені у формі, що передбачена законодавством про працю для певних видів трудових правовідносин, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи<sup>3</sup>. Ці дані, зокрема, встановлюються на підставі показань свідків, речових доказів, у тому числі звуко-відеозаписів (коли таке доказування не суперечить нормам законодавства про працю), письмових доказів, висновків експертів.

Згідно з ч. 1 ст. 60 ЦПК кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, крім випадків, встановлених статтею 61 цього Кодексу. Законом № 1261-VII від 13.05.2014 цю частину ст. 60 ЦПК було доповнено абзацом третім, згідно з яким у справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним або членом його сім'ї про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою обов'язок доказування правомірності прийнятих при цьому рішень, вчинених дій покладається на відповідача<sup>1</sup>.

Відповідно при вирішенні індивідуального трудового спору сторони доводять (у межах можливого для сторони-працівника), ті обставини, на які вони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, крім випадків, коли законом сторони звільняються від доказування. Тягар доведення законності звільнення, невиконання заробітної плати чи вчинення або невчинення інших дій чи бездіяльності, які відповідно до закону вчинив чи мав вчинити або яких фактично припустився роботодавець під час трудових правовідносин з працівником-позивачем, покладається повною мірою на роботодавця.

Наприклад, в предмет доказування по справах щодо поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України включаються такі обставини, як: причини невиконання трудових обов'язків, що стали підставою для розірвання договору (поважність чи неповажність); вина працівника в невиконанні трудових обов'язків; тяжкість проступку, обставини за яких він був вчинений; поведінка працівника до вчинення проступку; чи не виражається проступок у відмові від



продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці, на які працівник не погодився; дотримання строків звільнення (відповідно до ч. 1 ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці); систематичність порушення трудової дисципліни; підстави покладення на працівника обов'язку, який він не виконав (трудова обов'язки працівників за загальним правилом встановлюються в трудовому договорі, колективному трудовому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку).

Відповідно до ст. 30 КЗпП 1 Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері державної антикорупційної політики у зв'язку з виконанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Не може стати причиною звільнення також відмова виконувати незаконні розпорядження адміністрації). Необхідними доказами за справою є: наказ про прийняття на роботу; наказ про звільнення з роботи; рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника); трудовий договір (контракт), правила внутрішнього трудового розпорядку або інші акти, які встановлюють обов'язки працівника; накази про накладання інших дисциплінарних чи громадських стягнень; матеріали, що стали підставою накладення стягнень (довідні записки, акти, пояснення та ін.); документи, що спростовують вину працівника за накладені на нього дисциплінарні стягнення (медичні довідки та ін.); пояснення працівника або акт про відмову від дачі пояснень; довідка про заробітну плату; інші докази, якими сторони обґрунтовують свої вимоги (наприклад, якщо відбулася зміна істотних умов праці, то необхідно надати старі та нові посадові інструкції чи інші документи).

Аналіз судової практики свідчить про наявність помилок, які допускаються в практиці щодо обставин, які підлягають доказуванню у справах про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Так, як приклад неповного дослідження всіх обставин справи, можна навести справу, яка була предметом розгляду судом першої та апеляційної інстанцій, але обґрунтовано була вирішена лише судом касаційної інстанції.

## **2. Вилучення доказів.**

Тимчасове вилучення доказу для дослідження його судом — це захід процесуального примусу, що полягає у відібранні за ухвалою суду документа чи іншого об'єкта матеріального світу, який може бути доказом в цивільній/адміністративній справі, від його володільця з метою дослідження його в суді.

Виходячи з принципу офіційного з'ясування всіх обставин у справі, суд повинен запропонувати особам, які беруть участь у справі, подати докази або з власної ініціативи витребувати докази, яких, на його думку, не вистачає. Суб'єкт владних повноважень повинен подати суду всі наявні у нього матеріали, що можуть бути використані як докази у справі. У разі невиконання цього обов'язку суд витребує ці матеріали. У разі невиконання особою, у якої знаходяться докази, вимог ухвали про витребування доказів суд має застосувати захід процесуального примусу у вигляді тимчасового вилучення в неї доказів для дослідження судом.

Підставою застосування такого заходу, як тимчасове вилучення доказів для дослідження судом, є протиправне перешкоджання здійсненню цивільного/адміністративного судочинства у формі неподання без поважних причин письмових чи речових доказів, що витребувані судом, та неповідомлення причин їх неподання. Тимчасове вилучення доказів для дослідження судом полягає у припиненні

володіння і, як наслідок, — користування й розпорядження особою, яка вчинила правопорушення, певною річчю або документом.

Про тимчасове вилучення доказу суд постановляє письмову ухвалу, яка надсилається державному виконавцю для негайного виконання. Ухвалу не може бути оскаржено окремо, але заперечення проти неї можуть бути включені до скарги на судове рішення, ухвалене за результатами розгляду справи. У ній мають бути зазначені:

1.повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові - для фізичних осіб) особи, в якій знаходиться доказ, його місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштові індекси, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, номери засобів зв'язку та адреси електронної пошти, за наявності;

2.назва або опис письмового, речового чи електронного доказу;

3.підстави проведення його тимчасового вилучення;

4.кому доручається вилучення.

Оригінали письмових доказів, що є у справі, повертаються судом після їх дослідження, якщо це можливо без шкоди для розгляду справи, або після набрання законної сили судовим рішенням у справі за клопотанням осіб, які їх надали. У справі залишається засвідчена суддею копія письмового доказу.

Речові докази повертаються судом після їх дослідження за клопотанням осіб, які їх надали, якщо це можливо без шкоди для розгляду справи. В інших випадках речові докази повертаються після набрання рішенням суду законної сили за клопотанням осіб, яким належать ці докази.

Оригінали або копії електронних доказів зберігаються у суді в матеріалах справи. За клопотанням особи, яка надала суду оригінал електронного доказу на матеріальному носії, суд повертає такий матеріальний носій, на якому міститься оригінал доказу, цій особі після дослідження вказаного електронного доказу, якщо це можливо без шкоди для розгляду справи, або після набрання судовим рішенням законної сили. У матеріалах справи залишається засвідчена суддею копія електронного доказу або витяг з нього.

Речові докази, які є об'єктами, що вилучені з цивільного обороту або обмежено оборотоздатні, передаються відповідним підприємствам, установам або організаціям у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. За клопотанням державних експертних установ такі речові докази можуть бути передані їм для використання в експертній та науковій роботі.

### **3. Умови збирання доказів щодо трудових спорів.**

Окрему специфіку має доказування моральної шкоди у трудових спорах. Установлюючи наявність або відсутність фактів, якими обґрунтовувалися вимоги у справах про відшкодування моральної шкоди, що виникла з трудових правовідносин, визнаючи одні та відхиляючи інші докази, суд має свої дії мотивувати та враховувати, що доказування не може ґрунтуватися на припущеннях (ч. 4 ст. 60 ЦПК України).

Як це передбачено статтями 10, 60 ЦПК України кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом. Отже, до юридичних фактів, які має довести позивач у зазначеній категорії справ, зокрема, належить доведення факту завдання моральної шкоди та розміру шкоди.

З урахуванням зазначених норм закону, суд повинен перевірити чи призвели порушення прав особи до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, чи вимагають від неї додаткових зусиль для організації свого життя та чим зазначені обставини підтверджуються з урахуванням належності та допустимості зібраних у справі доказів у контексті вимог, передбачених ЦПК України.

Встановивши наявність заподіяної моральної шкоди, не менш важливим питанням для правильного вирішення справи є визначення судом розміру відшкодування, який би об'єктивно міг компенсувати заподіяні душевні страждання з урахуванням їх глибини та доведеності перед судом. Слід звернути увагу судів на те, що спричинення моральної шкоди у спірних правовідносинах згідно з вимогами законодавства не є матеріально-правовою презумпцією.

Тому, має доводитись не лише сам факт спричинення моральної шкоди, а й, особливо, її розмір. Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у п. 9 постанови №4 від 31 березня 1995 року «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, добровільне – за власною ініціативою чи за зверненням потерпілого спростування інформації редакцією засобу масової інформації. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

Зазначене пояснюється відсутністю вимог закону щодо конкретного визначення еквівалента заподіяної моральної шкоди не тільки у трудових спорах, а і у інших спірних правовідносинах, що виникають у державі. Оскільки вимоги про відшкодування моральної шкоди у трудових спорах є похідними від вимог щодо захисту порушених трудових прав, вирішення зазначених вимог залежить від встановлення факту порушення законних прав працівника роботодавцем.

**Ключові терміни та поняття:** трудові спори, суд, судовий розгляд, позовна заява, позовне провадження, позивач, відповідач, судове рішення.

#### **Питання для самоперевірки:**

- 1.Що таке докази у трудовому праві?
- 2.Охарактеризуйте норми про докази та доказування у чинному Цивільному процесуальному кодексі України.
- 3.Що є необхідними доказами у трудовому спорі?
- 4.Яку специфіку має доказування моральної шкоди у трудових спорах?

#### **Тести для самоконтролю:**

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

- а) місячний строк;
- б) двомісячний строк;
- в)шестимісячний строк;
- г) без обмеження будь-яким строком.

**2.Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в:**

- а) трьох місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;
- б) шість місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;
- в)один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;
- г) трьох років з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

**3. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за:**

- а) один рік;
- б) два роки;
- в) три роки;
- г) чотири роки.

### **Завдання для самостійної роботи:**

#### **1. Розв'яжіть задачу.**

##### **Задача 3**

Бухгалтер підприємства Кустар був звільнений за спізнення на роботу. Кустар оскаржив звільнення до суду. Суд поновив його на попередній роботі. Директор підприємства затримував виконання рішення суду про поновлення на роботі бухгалтера. Суд виніс ухвалу про виплату середнього заробітку бухгалтеру за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі.

*Хто може подати позов про притягнення до матеріальної відповідальності посадову особу, винну в затримці виконання рішення суду про поновлення на роботі й виплату працівникові середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі? Які докази має подати позивач у цій справі?*

##### **Задача 2**

За заявою продавця Іванова комісія по трудових спорах стягнула на його користь 1123 гривні за роботу в неділю. Директор магазину вважає рішення комісії неправильним, оскільки робота у недільний день Тарасенку випала за графіком, яким встановлена робота магазину без вихідних днів. Тому періодично всім продавцям припадає робота у неділю. Вихідні за графіком працівникам надаються в інші дні. Директор магазину хоче оскаржити рішення комісії по трудових спорах до районного суду. Але як це зробити він не знає, а юриста в магазині немає.

*Складіть від імені директора заяву до районного суду. Назвіть докази, які має надати у цій справі позивач.*

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [5], [11], [12]; додаткові: [11-12]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

### **Змістовий модуль 2**

#### **Тема 4. Спори щодо поновлення на роботі та зміни умов трудового договору.**

##### **План**

1. Характеристика процедури поновлення на роботі.
2. Особливості врегулювання трудових спорів щодо зміни умов договору.

#### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

##### **1. Характеристика процедури поновлення на роботі.**

Працівник може звернутися з позовною заявою про поновлення на роботі й оплати за час вимушеного прогулу до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за місцезнаходженням підприємства (установи, організації) або за зареєстрованим місцем проживання/перебування позивача відповідно до порядку, передбаченого законодавством, в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (стаття 233 КЗпП).

У разі пропуску з поважних причин місячного строку, встановленого для подання позовної заяви про поновлення на роботі, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити цей строк (стаття 234 КЗпП).

Строк виконання рішення про поновлення на роботі

Рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню (частина сьома статті 235 КЗпП України та частина перша статті 65 Закону України «Про виконавче провадження»).

Дата поновлення на роботі

Поновлення працівника на роботі відбувається з дати звільнення працівника на підставі рішення суду, яким визнано таке звільнення незаконним, а не з дати винесення судом відповідного рішення.

Коли рішення про поновлення на роботі вважається виконаним

Рішення суду про поновлення працівника на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу та внесення відповідного запису до трудової книжки працівника (частина друга статті 65 Закону України «Про виконавче провадження», абзац перший пункту 34 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Наказ про поновлення працівника на роботі повинен містити пункти про: скасування наказу про звільнення; поновлення працівника на посаді, яку він займав до звільнення; виплату працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Який запис робиться в трудовій книжці працівника, поновленого на роботі

Після видання власником або уповноваженим ним органом наказу про поновлення на роботі вносяться зміни до трудової книжки працівника, зокрема визнається недійсним запис про звільнення і робиться запис про поновлення на попередній роботі. Наприклад, пишеться: «Запис за № таким-то є недійсним, поновлений на попередній роботі». У графі 4 в такому разі робиться посилання на наказ про поновлення на роботі.

Відповідальність за невиконання рішення суду про поновлення на роботі

У разі невиконання без поважних причин у встановлений виконавцем строк рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника виконавець вносить постанову про накладення штрафу на боржника — фізичну особу у розмірі 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, на посадових осіб - 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, на боржника - юридичну особу - 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян та встановлює новий строк виконання.

У разі повторного невиконання рішення боржником без поважних причин виконавець у тому самому порядку накладає на нього штраф у подвійному розмірі та звертається до органів досудового розслідування з повідомленням про вчинення кримінального правопорушення (стаття 75 Закону України «Про виконавче провадження»).

Особливі випадки: ліквідація підприємства, установи, організації

У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (частина друга статті 235 КЗпП України).

Одночасно суд визначає працівника звільненим за пунктом 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації (стаття 240<sup>1</sup> КЗпП України, абзац третій пункту 18 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Якщо ж на день прийняття судом рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника процедура ліквідації підприємства, установи, організації розпочато, але ще не завершено, на вказане підприємство, установу, організацію покладається обов'язок поновлення на роботі такого працівника та здійснення на його користь визначених законодавством виплат.

## **2. Особливості врегулювання трудових спорів щодо зміни умов договору.**

1. Законодавство дозволяє широко трактувати поняття зміни істотних умов праці. Як зазначено у ч. 3 ст. 32 КЗпП, зміна істотних умов праці включає зміну систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших. Перелік істотних умов праці не є вичерпним. Фахівці Державної служби України з питань праці звертають увагу на те, що цей термін є оціночним і може трактуватися широко з точки зору інтересів працівника.

Зокрема, до зміни істотних умов праці можна віднести встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, відбуваються збільшення або зменшення обсягу роботи, ступеня самостійності і відповідальності працівника, ступеня шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки та створюються інші умови, що характеризують трудовий процес. Попереджати працівників у встановленому законом порядку про зміну істотних умов праці роботодавець має не лише тоді, коли становище працівника явно погіршується. Скажімо, це необхідно при зменшенні педагогічного навантаження або при запровадженні дистанційної роботи.

2. Для зміни істотних умов праці необхідна наявність змін в організації виробництва і праці. Як слідує з ч. 3 ст. 32 КЗпП, зміна істотних умов праці допускається у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Під цими змінами варто розуміти об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства. Про це нагадують представники Держпраці.

Як слідує з позиції Міністерства соціальної політики України, роботодавець повинен видати наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін. Скорочення обсягів продажу продукції не може бути визнано зміною в організації виробництва і праці, але наявність таких обставин може спричинити раціоналізацію робочих місць, що визнається зміною істотних умов праці, підкреслюється у листі Мінсоцполітики від 13.04.2017 р. № 159/0/22-17. Пунктом 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що в разі проведення зміни істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, то на власника може бути покладено обов'язок поновити працівникові попередні умови праці.

3. Роботодавець зобов'язаний дотримуватись 2-місячного строку повідомлення про зміни істотних умов праці. Роботодавець може в односторонньому порядку змінити істотні умови праці окремого працівника, повідомивши його не пізніше ніж за два місяці про зміну цих умов (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Законодавством про працю не передбачені механізм, форма повідомлення про зміну істотних умов праці та форма погодження працівника чи його відмови продовжувати роботу в нових умовах.

Водночас, як наголошує Держпраці, у разі виникнення трудових спорів роботодавець повинен мати докази, що працівника було повідомлено вчасно (наприклад, під підпис). У випадку досягнення згоди між сторонами трудового договору жодного обов'язку щодо повідомлення працівника про погіршення умов оплати праці законодавством не встановлено, зазначили представники Мінсоцполітики у листі від 02.10.2015 р. Так само на підставі ст. 56 КЗпП працівник і роботодавець можуть за взаємною згодою домовитись про запровадження неповного робочого часу, не дотримуючись умови про 2-місячний строк повідомлення.

4. В окремих випадках зміна істотних умов праці потребує згоди профспілки або інших представників працівників. Відповідно до ч. 2 ст. 97 КЗпП питання оплати праці визначаються в колективному договорі. Якщо колективний договір не укладено, то

роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені у т.ч. колективними договорами (ч. 4 ст. 97 КЗпП).

Зміни до колективного договору можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін, тобто роботодавця та профспілки (або представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом). Стаття 247 КЗпП передбачає вирішення питань оплати праці, робочого часу і часу відпочинку роботодавцем разом з виборним профспілковим органом. Зміна умов трудового договору й оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є (ч. 2 ст. 252 КЗпП).

5. Звільнення через незгоду зі зміною істотних умов праці відбувається з дотриманням низки гарантій. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП (ч. 4 ст. 32 КЗпП).

Як зазначають в Держпраці, протягом двох місяців з моменту повідомлення про зміну істотних умов праці від працівників доцільно одержати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або про їхню відмову працювати в нових умовах. Працівник має право будь-коли змінити своє рішення. При звільненні за цією підставою працівників, обраних до виборного профспілкового органу, роботодавець має отримати згоду вказаного органу. Відповідно до ст. 44 КЗпП при звільненні на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Звільнення на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП може бути оскаржене в суді.

**Ключові терміни та поняття:** трудові спори, суд, судовий розгляд, позовна заява, позовне провадження, позивач, відповідач, судове рішення.

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Яка особливість поновлення на роботі?
2. В чому полягають зміни умов трудового договору?
3. Колізійні моменти у правовому регулюванні зміни умов трудового договору?
4. Який порядок врегулювання трудових спорів щодо поновлення на роботі?
5. Як врегулюється відмова у поновленні на роботі?

#### **Тести для самоконтролю:**

**1.Про зміну істотних умов праці роботодавець повинен повідомити працівника за:**

- а) один місяць;
- б) два місяці;
- в) три місяці;
- г) шість місяців.

**2.Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про:**

- а) припинення розгляду справи;
- б) виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу;
- в) відшкодування моральної шкоди;
- г) про усе вище перераховане.

**3. Вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", передбачає персональне попередження не пізніше ніж за:**

- а) 10 календарних днів;
- б) 20 календарних днів;
- в) 30 календарних днів;
- г) 60 календарних днів.

**4. Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок:**

- а) покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації;
- б) покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку виконання нижчеоплачуваної роботи;
- в) покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи;
- г) що зазначений у пунктах а) б) в).

### **Завдання для самостійної роботи:**

#### **1. Розв'яжіть задачу.**

Мироненко була прийнята у фінансовий відділ на посаду провідного спеціаліста тимчасово на період відпустки по вагітності і родам Кузьмук (про це було вказано в наказі про її зарахування на роботу з яким Мироненко була своєчасно ознайомлена). В зв'язку з виходом Кузьмук на роботу після відпустки Мироненко була звільнена з роботи у зв'язку з закінченням строку трудового договору по пункту 6 статті 40 КЗпП України.

Вважаючи звільнення безпідставним Мироненко звернулася в суд з заявою про поновлення її на роботі.

Мироненко в обґрунтування своїх вимог послалась на те, що у цей строк вона находилась в положенні вагітності. Крім того, її звільнення було проведено без санкцій профспілкового комітету і являється не тимчасовим робітником, а постійним, так як працювала 6 місяців.

*Чи підлягає відновлюванню на роботі Мироненко? Якщо так, то по яким мотивам? Чи можна розглядати Мироненко як тимчасового робітника, або як робітника склавшого угоду на певний строк?*

*Які гарантії статті 184 КЗпП України при звільненні вагітних жінок?*

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [2], [3], [7]; додаткові: [1 - 10]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [10], [11], [13], [14], [15]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

### **Тема 5. Споры щодо поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення.**

#### **План**

1. Правове регулювання щодо спорів про поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення

#### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

**1. Правове регулювання щодо спорів про поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення.**

Положеннями ч.3 ст.235 КЗпП України визначено, що у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні



причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Як відомо (не тільки з норм законодавства, а і численної судової практики), суд може захистити лише порушене право. Отже, при зверненні до суду з позовною вимогою потрібно довести, в чому полягає порушення права працівника тим, що роботодавець неправильно вказав причину звільнення. Вважаємо, що порушення прав працівника у вказаній ситуації полягає у тому, що при зазначенні конкретної підстави звільнення працівник розраховує на настання низки бажаних для нього наслідків, які пов'язані саме з такою підставою звільнення. Наприклад, виникнення у працівника права на вихідну допомогу, відшкодування моральної шкоди, можливих інших прав передбачених безпосередньо трудовим договором; крім того, зазначення не бажаної для працівника підстави звільнення може впливати на його працевлаштування у майбутньому, наприклад, у вигляді відмови майбутнього роботодавця наймати на відповідальну посаду працівника, який був звільнений за прогул або порушення трудової дисципліни.

Одразу зазначимо, що нижче проаналізуємо рішення нового Верховного Суду у справах, в яких працівник не просив поновити його на роботі, а просив саме змінити формулювання причини звільнення. Оскільки, при неправомірному звільненні та поновленні особи на роботі, такий спосіб захисту як «зміна формулювання причини звільнення» не відповідає умовам, передбаченим законодавством та є просто не логічним, оскільки при поновленні роботодавець повинен вчинити дії, спрямовані на відновлення порушеного ним права, зокрема, видати наказ про поновлення працівника на роботі, внести до трудової книжки незаконно звільненого працівника запис згідно з п. 2.10 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58, про визнання недійсним запису, зробленого відповідно до наказу про таке незаконне звільнення. Отже, змінити формулювання причини звільнення можна тоді, коли є законна підстава для звільнення, роботодавець здійснив звільнення, але на підставі іншої норми законодавства – тієї, що не відповідає обставинам звільнення, отже такої, що є незаконною, – і тоді, сам факт звільнення є законним, але вказана роботодавцем підстава – незаконно, тому і підлягає зміні на ту, яка буде законною. При поновленні ж працівника на роботі сам факт звільнення є не законним, тобто були відсутні будь-які підстави для такого звільнення, відповідно неможна змінити і підставу для звільнення – вона за будь-яких умов буде незаконною.

Верховний Суд у Постанові від 06 лютого 2018 року у справі № 465/8060/15-ц, провадження № 61-1266св18 зробив висновок про те, що суд ухвалює рішення про зміну формулювання причин звільнення виключно у тих випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, за умови коли підстава, за якою звільнено працівника, є законною, а неправильним є лише формулювання причин звільнення в наказі та трудовій книжці працівника.

Правові позиції Верховного Суду щодо умов та законності зміни судами формулювання причини звільнення

У позовній вимозі про зміну формулювання причини звільнення потрібно вказувати причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону, оскільки саме така зміна формулювання причини звільнення буде відповідати вимогам ст. 235 КЗпПУ.

У Постанові від 23 січня 2018 року у справі № 344/13738/15-ц, провадження № 61-528св17 Верховний Суд зазначає, що, вирішуючи спір, суди на порушення вимог статті 235 КЗпП України не змінили запис трудової книжки з формулюванням причини звільнення ОСОБА\_3 відповідно до рішення Зборів членів Івано-Франківської ТПП з 13 серпня 2015 року на підставі п. 5 ч.1. ст. 41 КЗпП України, залишили запис в трудовій книжці «рішенням Зборів членів Івано-Франківської ТПП з 13 серпня 2015 року роботу

президента Івано-Франківської торгово-промислової палати ОСОБА\_3 визнано незадовільною», не зазначивши причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

У разі звільнення у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликану змінами в організації виробництва і праці, змінювати формулювання причини звільнення потрібно на п. 6 ч.1 ст.36 КЗпПУ.

У Постанові від 20 червня 2018 року у справі № 752/12360/16-ц, провадження № 61-8178св18 Верховний Суд вказує, що відповідно до роз'яснень, викладених у пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за пунктом 3 чи 4 частини першої статті 40 КЗпП України, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликану змінами в організації виробництва і праці, і працівник не згоден працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на пункт 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Ураховуючи відсутність можливості збереження колишніх істотних умов праці працівника, відсутність його згоди на продовження роботи в іншій місцевості, законними та обґрунтованими є зміна формулювання причини звільнення з пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України на пункт 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

При звільненні за власним бажанням за ч.1 ст. 38 КЗпПУ роботодавець зобов'язаний звільнити працівника після закінчення двотижневого строку з дня подання заяви про звільнення за власним бажанням, а трудові відносини припиняються незалежно від того, чи видано роботодавцем наказ про звільнення працівника, чи не вчинено такої дії, відповідно не вихід на роботу після спливу цього строку не може вважатися прогулом.

У Постанові від 23 травня 2018 року у справі №813/885/16, провадження №К/9901/11768/18 Верховний Суд вказує, що при звільненні за власним бажанням за ч.1 ст. 38 КЗпПУ, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Якщо ж працівник скористався своїм правом на розірвання трудового договору, попередивши про це роботодавця у визначений законодавством строк, а також не виявив бажання продовжувати роботу на займаній посаді після закінчення даного строку, то роботодавець повинен звільнити працівника після закінчення двотижневого строку з дня подання заяви про звільнення за власним бажанням.

Отже, трудові відносини з роботодавцем є фактично припиненими з моменту спливу такого двотижневого строку, відповідно в працівника відсутні будь-які трудові обов'язки, у тому числі і обов'язок перебувати на робочому, що в свою чергу виключає можливість звільнення за прогул.

При цьому, доводи роботодавця про те, що працівник не оформив акт приймання-передачі справ та матеріальних цінностей, у зв'язку з чим він не міг бути звільнений, а тому відсутність на робочому місці кваліфікована як прогул, Верховним Судом були відхилені, оскільки законом чітко передбачений порядок та строки звільнення працівника після написання ним заяви про звільнення за власним бажанням.

Аналогічну позицію висловив Верховний Суд і у Постанові від 12 квітня 2018 року у справі №545/2544/13-ц, провадження № 61-678св17, вказавши, що відповідно до правил ст. 38 КЗпПУ трудові відносини можуть бути продовжені з працівником, який подав заяву про звільнення у порядку, передбаченому частиною першою статті 38 КЗпП України, лише в разі наявності одночасно двох умов: коли працівник не залишив роботи і не

вимагає розірвання трудового договору та за умови, коли на його місце не запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Розірвання трудового договору за статтею 38 КЗпП України є різновидом припинення трудових відносин в односторонньому порядку. Правове значення для припинення трудового договору має письмово викладена ініціатива працівника з наміром припинити трудові відносини, що доведена до відома роботодавця в установленому законом порядку. Для припинення трудового договору за цією підставою не має значення, чи була погоджена ця ініціатива з роботодавцем та чи згідний він з такою вимогою робітника. Для працівника виявлення цієї ініціативи створює лише один обов'язок – продовжувати виконання усіх умов трудового договору протягом двох тижнів від дня подання роботодавцю такої заяви. Трудові відносини припиняються незалежно від того, чи видано роботодавцем наказ про звільнення працівника, чи не вчинено такої дії. Відсутність такого наказу не зобов'язує працівника надалі виконувати покладені на нього трудові обов'язки та не продовжує дії трудового договору.

При цьому, Верховний Суд зазначає, що обґрунтування роботодавця, що після спливу двотижневого строку працівник вважав себе працівником цього підприємства, оскільки його зазначено працівником цього підприємства у листках непрацездатності й ним повторно подано заяву про звільнення, отже, як наслідок, трудові відносини між сторонами продовжували існувати, є безпідставними. Оскільки помилкове переконання працівника про зазначене й подальші його дії з цього приводу не породжують правових наслідків продовження трудових відносин між сторонами. Принципове значення мають дії працівника, вчинені безпосередньо до дня належного припинення трудових відносин та безпосередньо після цього.

Такий правовий висновок сформульований у постанові Верховного Суду від 06 березня 2018 року у справі № 61-1398св18.

При вимозі змінити формулювання причини звільнення на ч. 3 ст. 38 КЗпПУ (порушення роботодавцем трудового законодавства), суд може це зробити лише за доведеності таких порушень, вчинених роботодавцем. При цьому, якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства, не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на частину третю статті 38 КЗпП України.

Так, у Постановах від 20 червня 2018 року у справі № 752/12360/16-ц, провадження № 61-8178св18, від 13 червня 2018 року у справі № 755/3353/17, провадження № 61-8352св18, від 13 червня 2018 року у справі № 741/1128/17, провадження № 61-13588св18 Верховний Суд вказав, що відповідно до ч.3 ст. 38 КЗпПУ звільнення працівника можливе лише за наявності підтверджених обставин про те, що роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Не встановивши порушення законодавства роботодавцем, відсутні підстави для звільнення працівника за частиною третьою статті 38 КЗпП України.

Суд не вправі визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю. Відповідно, змінити формулювання причин звільнення на частину третю статті 38 КЗпП України можливо лише за умови підтвердження порушення роботодавцем трудового законодавства.

Тлумачення статті 38 КЗпП свідчить, що відсутність волевиявлення особи на звільнення за власним бажанням позбавляє роботодавця законних підстав для звільнення працівника згідно зі статтею 38 КЗпП без зазначення частини третьої цієї статті.

У Постанові від 1 лютого 2018 року у справі № 757/25503/15-ц, провадження № 61-85св18 Верховний Суд вказує, що за змістом статті 38 КЗпП України працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно. У разі, якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП України) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на частину третю статті 38 КЗпП України.

Для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має сам лише факт порушення законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, а не поважність чи неповажність причин такого порушення та істотність порушення трудових прав працівника.

Зазначений правовий висновок міститься у постанові Верховного Суду України від 22 травня 2013 року № 6-34.

При цьому, у Постанові від 20 червня 2018 року у справі № 161/10759/16-ц, провадження № 61-20686св18 Верховний Суд вказав, що при незгоді роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП України, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися.

Та у Постанові від 10 травня 2018 року у справі № 438/1193/15-ц, провадження № 61-2543св18 Верховний Суд зазначив, що ст. 38 КЗпПУ зобов'язує роботодавця звільнити працівника в строки, про які працівник просить, також за наявності інших поважних причин. Крім того, роботодавець зобов'язаний звільнити також працівника за власним бажанням у строки, які вказав сам працівник, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю або умови колективного чи трудового договору з цих питань.

З вищевикладеного можна зробити висновки, що, по-перше, працівнику перед звільненням потрібно ретельно дослідити умови та порядок звільнення у конкретній ситуації, щоб правильно визначити підставу звільнення у заяві та звільнитися у відповідності до такої підстави, роботодавцю ж слід пам'ятати, що у разі незгоди з визначеною працівником підставою звільнення, він не може в односторонньому порядку змінювати таку підставу; і працівнику, і роботодавцю при ймовірності спірної ситуації слід завчасно подумати про створення та збереження доказів законності своєї позиції – у разі необхідності вирішувати спір в суді; по-друге, при такому вирішенні спору в суді, працівнику потрібно правильно сформулювати позовну вимогу та надати суду докази, які підтверджують законність та обґрунтованість такої вимоги.

**Ключові терміни та поняття:** трудовий спір, поновлення на роботі, звільнення, позовне провадження, позовна заява, причини звільнення.

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Особливості трудових спорів щодо зміни формулювання причин звільнення.
2. Специфіка спорів щодо поновлення на роботі.
3. Який порядок врегулювання цієї категорії трудових спорів?

#### **Тести для самоконтролю:**

**1.Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем у зв'язку із введенням нових форм організації праці, вважається:**

- а) переведенням працівника на іншу постійну роботу;
- б) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;

- в) переміщенням працівника на інше робоче місце;
- г) зміною істотних умов праці.

**2. Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем у разі впровадження передових методів, технологій, вважається:**

- а) переведенням працівника на іншу постійну роботу;
- б) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;
- в) переміщенням працівника на інше робоче місце;
- г) зміною істотних умов праці.

**3. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою:**

- а) протягом 2 тижнів;
- б) до досягнення дитиною одного року;
- в) до досягнення дитиною трьох років;
- г) до досягнення дитиною шести років.

**4. Переведення працівника на легшу роботу проводиться відповідно до:**

- а) медичних висновків, виданих МСЕК;
- б) висновку лікуючого лікаря;
- в) правил проведення медичних оглядів працівників;
- г) листка непрацездатності працівника.

### **Завдання для самостійної роботи:**

#### **1. Розв'яжіть задачу.**

##### **Задача 1**

Мироненко була прийнята у фінансовий відділ на посаду провідного спеціаліста тимчасово на період відпустки по вагітності і родам Кузьмук (про це було вказано в наказі про її зарахування на роботу з яким Мироненко була своєчасно ознайомлена). В зв'язку з виходом Кузьмук на роботу після відпустки Мироненко була звільнена з роботи у зв'язку з закінченням строку трудового договору по пункту 6 статті 40 КЗпП України.

Вважаючи звільнення безпідставним Мироненко звернулася в суд з заявою про поновлення її на роботі.

Мироненко в обґрунтування своїх вимог послалась на те, що у цей строк вона находилась в положенні вагітності. Крім того, її звільнення було проведено без санкцій профспілкового комітету і являється не тимчасовим робітником, а постійним, так як працювала 6 місяців.

*Чи підлягає відновлюванню на роботі Мироненко? Якщо так, то по яким мотивам? Чи можна розглядати Мироненко як тимчасового робітника, або як робітника склавшого угоду на певний строк?*

*Які гарантії статті 184 КЗпП України при звільненні вагітних жінок?*

##### **Задача 2**

Позивач Величко працював старшим бухгалтером державної контрольно-ревізійної служби. Був звільнений за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, тому що відмовився від запропонованої в порядку працевлаштування посади спеціаліста II категорії. Суд, куди позивач звернувся з вимогою про поновлення в посаді, відмовив йому в задоволенні позовних вимог, тому що скорочення штату державних службовців дійсно мало місце, оскільки посада старшого бухгалтера виключена із штату державної контрольно-ревізійної служби.

Порядок розірвання трудового договору додержаний. Порушень при звільненні не допущено. Суд, розглядаючи справу, встановив, що скорочення штату дійсно мало місце. Замість посади старшого бухгалтера до штатного розкладу введено дві нові посади - спеціаліст II та III категорії, трудові обов'язки яких аналогічні за змістом.

*Яке має бути рішення суду? Обґрунтуйте свою відповідь посилання на статті КЗпП України та інші нормативні акти.*

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [3-8; 18-20]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

## **Тема 6. Спори щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій**

### **План.**

1. Практика вирішення спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій та компенсацій.

2. Порядок врегулювання спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій.

### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

#### **1. Практика вирішення спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій та компенсацій.**

Вивчення судової практики у справах про оплату праці показує, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають із цивільних правовідносин, зокрема про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо.

З метою поліпшення розгляду справ даної категорії та роз'яснення питань, що виникли в судах, Пленум Верховного Суду України постановляє:

1. Звернути увагу судів на необхідність вжиття заходів до належного виконання вимог закону при розгляді справ про оплату праці, маючи на увазі, що судовий захист є важливою гарантією конституційного права громадянина заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

2. Згідно з ч. 2 ст. 124 Конституції України суди вирішують будь-які індивідуальні трудові спори щодо оплати праці в порядку, передбаченому гл. XV Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), за вибором працівника безпосередньо або після попереднього розгляду в Комісії по трудових спорах (далі - КТС). Вимоги про оплату праці декількох або групи працівників, у тому числі заявлені в їхніх інтересах уповноваженими на це законом органами, не можуть бути об'єднані в одному провадженні через відсутність необхідної для цього спільності предмета позову.

Передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюються на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо).

3. Особливості оплати праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами та іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі положень КЗпП та прийнятих відповідно до нього актів законодавства України.

4. При розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання.

Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати

праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (статті 8, 12 Закону "Про оплату праці" (далі - Закон).

За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону "Про колективні договори і угоди".

Згідно зі ст. 21 КЗпП, ст. 20 Закону оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

5. Необхідно враховувати, що норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Йдеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

У будь-якому випадку оплата праці при виконанні працівником місячної (годинної) норми праці (обсягу робіт) не може бути нижчою від встановленої законом мінімальної заробітної плати. При визначенні, чи не є заробітна плата нижчою від мінімальної, до неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (ст. 3 Закону).

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, визначені як мінімальні гарантії оплати праці генеральною, галузевою або регіональною угодами, можуть бути зменшені (але не нижче від державних норм і гарантій) колективними договорами лише тимчасово на період подолання підприємством фінансових труднощів терміном не більше ніж на шість місяців.

6. Судам належить мати на увазі, що відповідно до загальних положень статей 1 і 2 Закону розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, результатів останньої та господарської діяльності підприємства і що за своєю структурою заробітна плата складається: з основної - винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків); із додаткової - винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); а також із заохочувальних та компенсаційних виплат - винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені цими актами норми.

Заробітна плата, як правило, визначається у грошовому виразі та виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Як виняток із цього

правила колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна оплаті праці в грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (затверджений постановою від 3 квітня 1993 р. N 244, зміни внесені постановою від 3 квітня 1996 р. N 400).

Поряд із цим заборонено виплачувати заробітну плату у формі боргових зобов'язань і розписок або в будь-якій іншій формі, крім банківських чеків у встановленому порядку (ст. 23 Закону).

При неможливості стягнення натурою заборгованості по заробітній платі, що виплачувалась у такій формі, її належить стягувати в грошовому еквіваленті заробітної плати, виходячи з якої була нарахована оплата натурою.

Задовольняючи вимоги про оплату праці, суд має навести в рішенні розрахунки, з яких він виходив при визначенні сум, що підлягають стягненню. Оскільки справляння і сплата прибуткового податку з громадян є відповідно обов'язком роботодавця та працівника, суд визначає зазначену суму без утримання цього податку й інших обов'язкових платежів, про що зазначає в резолютивній частині рішення.

7. Оскільки відповідно до ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі, а у випадку, коли його не укладено, - власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, або, за його відсутності, - з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, з урахуванням загальних положень законодавства про оплату праці, суд у разі вирішення спорів з цих питань має з'ясувати, чи були і як саме вони врегульовані у зазначеному порядку та чи було при цьому додержано норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами. При їх недодержанні застосовуються відповідно норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами.

Слід також враховувати, що умови та розмір оплати праці працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

8. При вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

9. Звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП) особи, яка досягла пенсійного віку, не припиняє її конституційного права на працю, тому суд не може відмовити їй із цих підстав у задоволенні її вимог про виплату середньої заробітної плати на період працевлаштування у визначених ст. 49-3 КЗпП межах незалежно від того, чи одержує ця особа пенсію.

На працівників, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП з роботи за сумісництвом, передбачене ст. 49-3 КЗпП правило про збереження заробітної плати не поширюється (крім вихідної допомоги), оскільки їх не можна віднести до категорії працівників, що потребують працевлаштування, в розумінні чинного законодавства.

10. Якщо буде встановлено, що на порушення ст. 46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати



заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП).

11. При припиненні трудового договору вихідна допомога виплачується у випадках і розмірі, передбачених як ст. 44 КЗпП, так і іншими нормами закону.

Наприклад, при звільненні державного службовця у зв'язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі вихідна допомога виплачується йому не за ст. 44 КЗпП, а згідно зі ст. 37 Закону "Про державну службу".

Працівникові, який звільняється за станом здоров'я, вихідна допомога на підставі ст. 44 КЗпП виплачується в тому разі, коли трудовий договір із ним розривається з ініціативи роботодавця за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Якщо ж трудовий договір розривається на вимогу працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці, вихідна допомога стягується на його користь у розмірі тримісячного середнього заробітку, коли колективним договором не передбачено більшого її розміру.

12. Судам слід мати на увазі, що відповідно до статей 21, 22 Закону роботодавець не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективним договором. Розмір заробітної плати за працю може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати тільки в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Оскільки при зміні систем та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП), введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст. 103 КЗпП) роботодавець повинен повідомити про це працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження.

Зі змісту ст. 103 КЗпП не вбачається, що її правила не застосовуються у випадках зміни робітником розряду на підставі ч. 5 ст. 96 КЗпП або зменшення службовцю посадового окладу за результатами атестації згідно з ч. 6 цієї статті.

13. Розглядаючи позови про оплату праці членів виробничих бригад, суди повинні виходити з того, що заробіток за колективні результати праці визначається відповідно до чинних на підприємстві систем її оплати і форм матеріального заохочення, а його розподіл між членами бригади провадиться з урахуванням присвоєних їм кваліфікаційних розрядів, годинних тарифних ставок, фактично відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі (якщо він був установлений). Відповідачем у такому спорі є не бригада, а підприємство як сторона в трудовому договорі (ст. 21 КЗпП).

Якщо відповідно до ст. 252-7 КЗпП колективний заробіток розподіляється із застосуванням коефіцієнта трудової участі, затвердженого колективом бригади, спори її членів, пов'язані з незгодою із цим коефіцієнтом, вирішуються з урахуванням обставин, виходячи з яких він був установлений, а також його відповідності загальним положенням щодо розміру заробітної плати (ч. 2 ст. 94 КЗпП).

14. Згідно зі ст. 102-1 КЗпП працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної у вільний від неї час і іншу роботу на умовах трудового договору в того самого чи іншого роботодавця), одержують заробітну плату за фактично виконану роботу без обмеження її певним розміром. Сумісники мають право на оплату фактично виконаної роботи й тоді, коли було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом. Такі порушення за певних умов можуть бути підставою для припинення трудового договору за сумісництвом.

Визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до ст. 102-1 КЗпП умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо її тривалості, яка протягом місяця не повинна

перевищувати половину місячної норми робочого часу, поширюються лише на працівників державних підприємств, установ і організацій.

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

15. Роз'яснити судам, що в тому разі, коли умови про розміри доплат за виконання працівником поряд з основною роботою додаткової роботи за іншою професією чи посадою (суміщення професій, посад) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи не були визначені відповідно до ст. 105 КЗпП у колективному договорі чи погоджені інакше за відсутності останнього, розмір доплати за таку роботу, виконану за розпорядженням власника або з його відома, визначається судом з урахуванням її складності, характеру, обсягу, а також ступеня використання робочого часу та тарифної ставки працівника.

При цьому слід мати на увазі, що згідно з п. 5 постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 р. N 1033 (з наступними змінами) на період погашення заборгованості по заробітній платі працівникам бюджетних установ, умови оплати праці яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 травня 1996 р. N 565 "Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери", доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та суміщення професій (посад) здійснюються в розмірі до 30 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Зазначені правила не застосовуються, коли йдеться про виконання робітниками і службовцями робіт різної кваліфікації, оплата за які провадиться згідно зі ст. 104 КЗпП.

16. При вирішенні спорів про оплату роботи в надурочний час судам слід мати на увазі, що передбачене ч. 4 ст. 106 КЗпП положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється і на випадки їх виконання у святкові, неробочі та вихідні дні. В разі проведення таких робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу - понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються при погодинній системі оплати праці - у подвійному розмірі годинної ставки, а при відрядній системі - шляхом доплати 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (ст. 106 КЗпП), і в тому разі, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них.

Робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня не вважається надурочною і оплачується в одинарному розмірі.

Так само не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила до кола його обов'язків.

Працівникам, які залучались до роботи у святковий чи неробочий день, вона оплачується за години, відпрацьовані в ці дні: відрядникам - за подвійними відрядними розцінками; тим, чия праця оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної такої ставки, а тим, хто одержує місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо ця робота провадилась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної такої ставки, якщо цю норму було перевищено.

На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день виконувалась понад установлену місячну норму робочого часу.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі у подвійному розмірі.

17. У справах за позовами про оплату простою необхідно виходити як із правил ст. 113 КЗпП, так і з відповідних норм інших актів законодавства, маючи на увазі, зокрема, таке:

1) оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства;

2) за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток;

3) відповідно до ч. 3 ст. 84 КЗпП у разі простою підприємства (установи, організації) з не залежних від працівників причин власник або уповноважений ним орган (роботодавець) може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться у залежність від подання працівником заяви і термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором;

4) простій з вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

18. Необхідно мати на увазі, що положення ст. 114 КЗпП про збереження середнього заробітку за працівником, переведеним на нижчеоплачувану роботу, протягом двох тижнів з дня переведення застосовується, якщо інше не передбачено законодавством, і в тому разі, коли переведення мало місце з ініціативи самого працівника.

За потерпілими, тимчасово переведеними згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії на легшу нижчеоплачувану роботу, середньомісячний заробіток зберігається на термін, визначений цією комісією, або до встановлення медико-соціальною експертною комісією стійкої повної (часткової) втрати професійної працездатності не на підставі ст. 114 КЗпП, а відповідно до ст. 170 цього Кодексу і Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. N 472 (з наступними змінами).

За змістом ст. 114 КЗпП при переміщенні працівника (ч. 2 ст. 32 КЗпП) йому провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення, якщо на новому робочому місці він належно виконує свої трудові обов'язки, але його заробіток зменшився з не залежних від нього причин.

19. При вирішенні спорів про доплату за роботу в нічний час судам належить виходити з положень статей 54, 108 КЗпП і враховувати, що нічним вважається час із 10-ї години вечора до 6-ї години ранку і робота в такий час має оплачуватись роботодавцем у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, регіональною угодами або колективним договором, але в будь-якому разі не нижче від 20 відсотків тарифної ставки (окладу) працівника за кожну годину. Оплата в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час.

20. Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, - наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи - по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Не можна вважати спором про розмір сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із заробітної плати (на відшкодування матеріальної шкоди, на повернення авансу тощо), оскільки він вирішується в іншому встановленому для нього порядку.

21. При визначенні середньої заробітної плати слід виходити з того, що в усіх випадках, коли за чинним законодавством вона зберігається за працівниками підприємств, установ, організацій, це слід робити відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. N 100 (з наступними змінами і доповненнями). Цей нормативний акт не застосовується лише тоді, коли середня заробітна плата визначається для відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, та призначення пенсії.

22. У справах, пов'язаних із вирішенням спорів про індексацію заробітної плати або компенсацію працівникам втрати її частини у зв'язку із затримкою її виплати, суди мають враховувати, що:

1) індексація заробітної плати провадиться згідно зі ст. 33 Закону в період між переглядами Верховною Радою України розміру мінімальної заробітної плати і здійснюється відповідно до Закону "Про індексацію грошових доходів населення" і тих положень Порядку проведення індексації грошових доходів громадян, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 травня 1998 р. N 663 (з внесеними змінами та доповненнями), котрі йому відповідають, підприємством, установою чи організацією, які виплачують заробітну плату, при її нарахуванні починаючи з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, який перевищив 105 відсотків (величину порога індексації).

За наявності зазначених умов у тому ж порядку індексації підлягає присуджена за рішенням суду сума заробітної плати, якщо ці умови настали у зв'язку з несвочасним виконанням рішення. Наприклад, коли воно мало бути виконано до січня 1998 р., то він і є місяцем, з якого обчислюється (береться за 100 відсотків) величина порога індексації. Спір із цього приводу розглядається судом за заявою стягувача в позовному провадженні.

2) компенсація втрати частини заробітної плати провадиться згідно зі ст. 34 Закону і Положенням про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. N 1427 (зі змінами, внесеними постановою від 23 квітня 1999 р. N 692), підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності й господарювання своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати (проіндексованої за наявності необхідних для цього умов) на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була в цьому вина роботодавця, якщо в цей час індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги зріс більше ніж на один відсоток.

23. Розглядаючи спори про виплату грошової компенсації за невикористану відпустку, необхідно виходити з того, що згідно зі ст. 83 КЗпП вона може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей (ст. 182-1 КЗпП), тільки в разі звільнення його з роботи, а під час неї - лише за частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше 24 календарних днів та що працівник не є особою віком до 18 років.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти, які до звільнення пропрацювали не менше 10 місяців, грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток виплачується з розрахунку повної тривалості останніх.

Інші, крім зазначених, відпустки надаються лише за призначенням і грошовою компенсацією замінюватись не можуть.

Якщо працівник з не залежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку і за роки, що передували звільненню, суд на підставі ст. 238 КЗпП має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість такого ж вирішення цього питання і при частковій компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу. При цьому слід мати на увазі, що тривалість визначеної в робочих днях щорічної відпустки (основної й додаткової), яка не була використана працівником за попередні роки, зберігається такою, якою вона була до набрання чинності Законом "Про відпустки" (до 1 січня 1997 р.). Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається виходячи із середнього заробітку, який працівник має на час її проведення.

24. При вирішенні спорів, пов'язаних із застосуванням ст. 127 КЗпП, суди мають враховувати, що:

1) вимоги про повернення працівником авансу, виданого в рахунок заробітної плати, і сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок, а також погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження, переведення до іншої місцевості чи на господарські потреби, розглядаються судами в тому разі, коли роботодавець не має можливості провести відрахування із заробітної плати у зв'язку з тим, що працівник оспорує підстави і розмір останнього, або минув місячний строк для видання відповідного наказу (розпорядження), або з інших причин. До лічильних помилок належать неправильності в обчисленнях, дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період тощо. Не можуть вважатися ними не пов'язані з обчисленнями помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі колективного договору;

2) не утримані при звільненні суми за невідпрацьовані дні використаної працівником відпустки не можуть бути стягнені з нього судом у тому разі, коли трудовий договір припинено з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 ст. 36, пунктах 1, 2, 5 ст. 40 КЗпП, а також при направленні на навчання та у зв'язку з виходом на пенсію.

Роботодавець може звернутися із зазначеними вимогами до суду стосовно до правил ч. 2 ст. 233 КЗпП протягом одного року з дня виникнення права на відрахування відповідних сум.

25. За вирішенням спору про оплату праці працівники, як ті, що працюють за трудовим договором, так і члени кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, можуть звернутись до обраної на підприємстві (в установі, організації) КТС або до суду в строки, передбачені статтями 225, 228, 233 КЗпП.

Пропуск зазначених строків не може бути підставою для відмови у прийнятті позовної заяви, оскільки при визнанні його причин поважними ці строки можуть бути поновлені відповідно КТС чи судом.

Суди мають враховувати, що у справах про оплату праці діє тримісячний строк звернення із заявою до КТС або безпосередньо до суду, який обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (статті 225, 233 КЗпП), і відповідно до цього з'ясувати зазначену дату. Десятиденний строк на оскарження рішення КТС обчислюється з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи копії рішення.

Закінчення строку виплати заробітної плати (ст. 115 КЗпП) не є початком перебігу зазначеного процесуального строку, якщо не оспорується право на її одержання; у

відповідних випадках ця обставина може бути підставою для вимог про компенсацію втрати частини заробітку у зв'язку із затримкою його виплати.

Непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок є підставою для застосування відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП. У цьому разі перебіг тримісячного строку звернення до суду починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку.

Пропуск без поважних причин тримісячного строку звернення до суду є самостійною підставою для відмови в позові, однак якщо суд установить, що останній є необґрунтованим, він відмовляє в його задоволенні саме з цих підстав.

Глава XV КЗпП не передбачає винятків щодо застосування строків звернення до суду. Тому і правило ст. 238 КЗпП про право органу, який розглядає спір, постановити рішення про виплату працівникові належних йому сум (крім передбачених ст. 235 КЗпП виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи) без обмеження будь-яким строком застосовується за умови додержання строків звернення за вирішенням спору.

26. Задовольняючи вимоги про оплату праці, суди повинні в усіх випадках відповідно до ст. 217 Цивільного процесуального кодексу зазначати в рішенні про негайне його виконання в частині стягнення заробітної плати не більше ніж за один місяць, а суди касаційної і наглядної інстанцій - не залишати без реагування виявлені при розгляді справ даної категорії факти порушення судами першої інстанції вимог цього закону.

При розгляді скарг на дії (бездіяльність) органів і посадових осіб Державної виконавчої служби по виконанню рішень про оплату праці судам слід мати на увазі, що згідно зі ст. 64 Закону "Про виконавче провадження" в разі відсутності у боржника - юридичної особи коштів, достатніх для покриття заборгованості, стягнення має звертатись на інше належне боржникові на праві власності або закріплене за ним майно (за винятком майна, обмеженого в обороті чи виключеного з нього) незалежно від того, хто фактично його використовує.

27. Судам необхідно враховувати, що згідно зі ст. 21 КЗпП належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа (підприємство, установа, організація), з якою позивачем укладено трудовий договір. Разом з тим на зазначені вимоги поширюються положення ч. 3 ст. 32 Цивільного кодексу і п. 3 ст. 39 Закону "Про власність", згідно з якими в разі недостатності у державної установи (організації) коштів відповідальність за її зобов'язаннями несе власник.

Відповідно до правил гл. XV КЗпП порушення справи про банкрутство юридичної особи не позбавляє її працівника права звернутись із заявою в органи по розгляду трудових спорів, у тому числі в районний (міський) суд.

## **2. Порядок врегулювання спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій.**

Як зазначає Міністерство юстиції України, в органах Державної виконавчої служби протягом I кварталу 2019 р. підлягало виконанню 26,8 тис. виконавчих документів про стягнення заборгованості із заробітної плати на суму близько 787,6 млн грн. Це на 862 документи більше, ніж за аналогічний період 2018 р.

Аналіз цих показників дає підстави стверджувати дві речі. По-перше, в Україні спостерігається позитивна тенденція щодо погашення наявної заборгованості із заробітної плати. По-друге, державна політика спрямована на зменшення таких показників шляхом повного та ефективного виконання державними й приватними виконавцями судових рішень про стягнення з роботодавців на користь працівників заборгованості із заробітної плати.

Незважаючи на зменшення заборгованості із заробітної плати в Україні, до судів продовжують надходити справи, що стосуються виплат заробітної плати. Проблеми, пов'язані з невиконанням роботодавцями зобов'язань щодо виплати заробітної плати, залишаються актуальними в межах правового поля України.

Окрім того, наявність суттєвої проблеми щодо своєчасної та повної виплати заробітної плати в Україні вже вийшла за межі національного рівня та неодноразово розглядалася Європейським судом з прав людини (рішення у справі «Сокур проти України», «Мкртчян проти України»).

Через роботодавців, які не визначають конституційні права працівників щодо обов'язковості виплати їм заробітної плати, не виплачують або допускають прострочення у виплаті заробітної плати, виникає нагальне та гостре питання щодо ефективного захисту порушених прав працівників.

Відповідно до приписів ст. 161 Цивільного процесуального кодексу України, за заявою особи може бути видано судовий наказ про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку. Зазначена категорія справ може розглядатися в наказному провадженні або у спрощеному позовному провадженні. Право вибору залишається за заявником (ч. 2 ст. 161 ЦПК України).

З огляду на викладене, пропоную більш ретельно розглянути судову практику у спорах щодо виплати заробітної плати, яка склалася через розгляд справ у наказному та спрощеному позовних провадженнях. Варто зауважити, що наказне провадження призначене для розгляду справ за заявами про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо. У порядку спрощеного позовного провадження розглядаються справи, в яких наявний спір щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати (середнього заробітку за час затримки розрахунку) та/або підстав для її нарахування та отримання.

Розгляд справ у наказному провадженні

На практиці суди першої інстанції зазвичай задовольняють вимоги про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку. Прикладом цього є судовий наказ Подільського районного суду м. Києва від 25.03.2019 р. у справі №758/3365/19, судовий наказ Червонозаводського районного суду м. Харкова від 22.05.2019 р. у справі №646/3427/19, судовий наказ Суворовського районного суду м. Одеси від 08.04.2019 р. у справі №523/5383/19, судовий наказ Броварського міськрайонного суду Київської області від 20.05.2019 р. у справі №361/3497/19.

Слід зазначити, що суди, які видають судові накази, як правило, у мотивувальній частині детально не обґрунтовують прийняте рішення, а також не надають детальної оцінки доказам, на підставі яких було прийняте таке рішення. Відмовляючи у задоволенні заяв про видачу судових наказів, суди вказують на відсутність доказів, що підтверджують безспірність вимог. Однак у судовій практиці немає єдиного підходу судів щодо визначення критеріїв безспірності вимог під час звернення до суду в порядку наказного провадження.

Голосіївський районний суд м. Києва в ухвалі від 25.06.2018 р. у справі №752/12662/18, яка була залишена без змін постановою Апеляційного суду м. Києва від 28.08.2018 р., відмовив заявнику у видачі судового наказу. При цьому, на думку суду першої інстанції, доказом, що підтверджує право на стягнення суми заробітної плати, має бути довідка від боржника про розмір нарахованої, але не виплаченої заробітної плати.

У постанові від 08.02.2019 р. у справі №367/7558/18 Київський апеляційний суд дійшов висновку, що лист боржника, в якому вказана сума нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, не може вважатися бухгалтерським документом, що підтверджує розмір нарахованої заробітної плати. Окрім того, його зміст не дає підстав вважати, що роботодавець визнає, що саме з його вини не був проведений розрахунок. Після розгляду

справи суд апеляційної інстанції залишив без змін ухвалу суду першої інстанції, якою було відмовлено у видачі судового наказу.

Постановою Апеляційного суду Сумської області від 11.10.2018 р. у справі №592/12552/18, досліджуючи питання доказів, що підтверджують безспірність вимог, суд дійшов висновку, що заявник не надав доказів на підтвердження обґрунтованості заявлених ним вимог. Також суд визначив, що долучена до заяви довідка не може вважатися таким доказом, оскільки не містить відомостей про її видачу саме роботодавцем. Окрім того, довідка не завірена підписом уповноваженої особи.

Обґрунтовуючи власну позицію, суд апеляційної інстанції вказав на положення п. 12 постанови пленуму Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ «Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження» №14 від 23.12.2011 р., де роз'яснено, що до заяви мають бути додані докази перебування заявника у трудових відносинах з боржником. Підтвердженням суми, яка стягується, може бути будь-який належно оформлений документ, що вказує на розмір нарахованої заробітної плати та компенсації за порушення строків її виплати (довідка бухгалтерії боржника, розрахунковий лист, копія платіжної відомості тощо).

Отже, звертаючись до суду з вимогами про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, варто зосередитися на доведеності безспірності заборгованості із заробітної плати та підстав для її стягнення. При цьому для підтвердження безспірності вимог необхідно долучити до заяви засвідчені належним чином докази перебування стягувача у відносинах з боржником та видану боржником довідку про розмір нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, підписану уповноваженою на це особою.

Розгляд справ у спрощеному позовному провадженні

Варто зауважити, що спрощене позовне провадження є новелою нового ЦПК України, яке призначене для розгляду малозначних справ, які виникають з трудових відносин, справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетом є швидкість вирішення справи.

Аналіз спорів щодо виплати заробітної плати, які розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження, дає підстави стверджувати, що суди, як правило, захищаючи інтереси працівників, ухвалюють рішення про стягнення з боржників нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та/або середнього заробітку за час затримки розрахунку (рішення Залізничного районного суду м. Львова від 19.04.2019 р. у справі №462/563/19, рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 11.04.2019 р. у справі №755/12651/18, постанова Київського апеляційного суду від 11.03.2019 р. у справі №758/210/18, постанова від 30.05.2018 р. у справі №757/35747/14-ц, постанова від 11.07.2018 р. у справі №759/2710/16-ц, постанова від 25.07.2018 р. у справі №552/993/17).

За таких обставин, судова практика, яка склалася у цих правовідносинах, має позитивні напрацювання. Це свідчить про переважно однакове застосування судами норм права. Натомість автор вважає за доцільне звернути увагу на існування деяких особливостей застосування норм права в цій категорії справ.

Строки звернення до суду та питання оплати судового збору

Відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України, працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в 3-місячний строк, відколи він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У справах про звільнення — у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Водночас ч. 2 цієї ж статті передбачає, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.



Як показує аналіз судової практики, питання строків звернення з вимогами про стягнення заробітної плати та/або стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку є достатньо актуальним. Це пов'язано з назрілим питанням про те, чи потрібно включати середній заробіток до структури заробітної плати, що безпосередньо впливає на строки звернення до суду з вимогами про стягнення середнього заробітку за час затримки разом або окремо з вимогами про стягнення заробітної плати, звернення з якими не обмежується будь-яким строком (постанова ВС у справі 134/1781/16-ц від 05.12.2018 р.).

Нещодавно Велика Палата Верховного Суду у постанові №910/4518/16 від 30.01.2019 р. дійшла висновку, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою (зокрема, компенсацією працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати) у розумінні ст. 2 Закону України «Про оплату праці».

Таким чином, ВП ВС поставила крапку у питаннях щодо включення середнього заробітку до структури заробітної плати та дійшла до однозначного висновку, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати.

Отже, на вимоги про стягнення середнього заробітку за весь час затримки до дня фактичного розрахунку при звільненні розповсюджується 3-місячний строк звернення до суду, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався (постанова ВС від 24.04.2019 р. у справі №607/14495/16-ц).

Таким чином, звертаючись до суду, варто враховувати, що працівники не обмежені у строках щодо звернення з вимогами про стягнення належної їм заробітної плати, а у разі звернення з вимогами про стягнення середнього заробітку за час затримки у розрахунку — обмежені 3-місячним строком.

Окрім того, звертаючись до суду з вимогами про стягнення середньої заробітної плати за час затримки розрахунку, необхідно врахувати позиції ВС стосовно сплати судового збору, які викладені у постанові від 04.04.2018 р. у справі №428/8353/17 та у постанові від 30.05.2018 р. у справі №307/3251/16. У зазначених постановках ВС дійшов висновку, що позивачі у справах за позовними вимогами, які впливають із трудових відносин, не звільняються від сплати судового збору, за винятком позивачів у двох категоріях (про стягнення заробітної плати та про поновлення на роботі).

**Ключові терміни та поняття:** трудовий спір, заробітна плата, гарантійні і компенсаційні виплати, мінімальна заробітна плата, позовна заява, судовий розгляд.

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Яка практика вирішення спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій та компенсацій?
2. Що таке премія?
3. Що таке заохочення?
4. Який порядок врегулювання спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій?

#### **Тести для самоконтролю:**

**1. Законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), - це:**

- а) базова заробітна плата;
- б) основна заробітна плата;
- в) місячна заробітна плата;
- г) мінімальна заробітна плата.

**2. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться:**

- а) в день звільнення;
- б) не пізніше наступного дня після звільнення;
- в) не пізніше, ніж через два дні після звільнення;
- г) не пізніше, ніж через три дні після звільнення.

**3. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку:**

- а) не нижче 1/2 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- б) не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- в) не нижче 3/4 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- г) не нижче тарифної ставки встановленого працівникові розряду.

**4. Основна заробітна плата – це...**

- а) будь – який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
- б) встановлений державою розмір зарплати нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу;
- в) будь – який заробіток, що за трудовим договором оплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги.

**5. Заробіток працівника, що розраховується шляхом перемноження кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції є заробіток при...**

- а) відрядно прогресивній системі;
- б) прямій відрядній системі;
- в) непрямій системі;
- г) відрядно – преміальній системі.

### **Завдання для самостійної роботи:**

**1. Розв'яжіть задачу.**

#### **Задача 1**

Прокопенко звернувся до суду із позовною заявою до підприємства. У заяві працівник вказав, що директор необгрунтовано відмовив йому в отриманні премії на 2021 рік, хоча він на підприємстві працює вже понад 10 років. За останній рік він був визнаний кращим працівником року і дисциплінарних стягнень не мав.

*Охарактеризуйте підстави виникнення та зміст правовідносин, що виникають з приводу отримання премії за наслідками річної роботи підприємства. Яким має бути рішення суду?*

#### **Задача 2**

За зразкове виконання працівниками цеху роботи щодо налагодження лінії з переробки буряків директором заводу було надано премію. Проте М. та С. премію було надано в розмірі посадового окладу, а К. і П. - у розмірі 50 відсотків посадового окладу. Останні звернулися до суду, мотивуючи це тим, що вони виконували роботу разом і, відповідно, заохочення мають бути застосовані до них однаково.

*Яке рішення має прийняти суд?*

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [11; 20; 24]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

### **Змістовий модуль 3**

**Тема 7 Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.**

## План

1. Правове регулювання спорів про робочий час і час відпочинку.
2. Оплачувана та неоплачувана відпустка.

### Рекомендації до виконання самостійної роботи

#### 1. Правове регулювання спорів про робочий час і час відпочинку.

Спори з питань робочого часу виникають, як правило, з ініціативи працівників і підлягають розгляду в КТС чи у суді. У предмет доказування за даними спорах включаються ті юридично значимі факти, з якими законодавство пов'язує певні правові наслідки. При цьому на працівника покладається обов'язок підтвердити відповідними доказами ті обставини, на які він посилається як на підставу для задоволення своїх вимог. Якщо вимоги працівника пов'язані з визнанням незаконним наказу (розпорядження), виданого роботодавцем, то саме на останньому лежить обов'язок доведення відповідності з трудовим законодавством положень виданого ним наказу (розпорядження).

Велика кількість суперечок про робочий час стосується питання про правомірність притягнення працівника до надурочних робіт. При розгляді такого трудового спору необхідно досліджувати наступні принципові питання: наявність законних підстав для притягнення працівника до надурочних робіт; дотримання встановленого порядку притягнення до надурочних робіт; дотримання норми надурочних робіт, встановленої трудовим законодавством; відсутність обставин, що виключають можливість притягнення працівника до даного виду робіт; наявність згоди працівника (у випадках, коли працівник може бути притягнутий до цих робіт тільки з його згоди); відсутність заборони на залучення до понаднормових робіт.

Спори з питань часу відпочинку

Спори з питань часу відпочинку виникають, як правило, з ініціативи працівників. Розподіл тягаря доведення залежить від змісту подібного трудового спору. При цьому на працівника покладається обов'язок підтвердити відповідними доказами обставини, на які він посилається як на підставу для задоволення своїх вимог.

Чимало суперечок на практиці викликає надання щорічних відпусток працівникам. У разі виникнення спору з приводу надання відпустки на підставі наказу, виданого роботодавцем, саме на нього покладається обов'язок підтвердити доказами факт дотримання ним вимог законодавства, локальних нормативних актів і трудового договору, укладеного з працівником.

При застосуванні підсумованого обліку робочого часу може бути змінена тривалість щотижневого робочого часу (що визначено в ст. 50 КЗпП України), проте тривалість встановленого законом часу відпочинку не може бути змінена.

Такого висновку дійшов Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, розглянувши адміністративну справу за позовом ТОВ до Управління Держпраці у Черкаській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу.

Суть спору полягає в тому, що Управлінням Держпраці було проведено інспекційне відвідування ТОВ з питань оформлення трудових відносин, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. За результатами перевірки виявлено, що у ТОВ не встановлено рівномірного чергування працівників у змінах, при складанні графіків роботи не дотримано вимог щодо переходу з однієї зміни в іншу через кожний робочий тиждень, працівникам вихідний день протягом тижня не надається (працюють сім днів і більше), вихідні дні надаються хаотично (через 1 день роботи, 2,5,7).

Верховний Суд вказав, що за приписами ст. 45 Конституції України право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість

робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Колегія суддів зазначила, що мінімальна тривалість щотижневого відпочинку визначена в Кодексі законів про працю України. Так, відповідно до ст. 70 Кодексу, тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

При підсумованому обліку робочого часу графіки роботи (змінності) мають розроблятися таким чином, щоб тривалість перерви в роботі між змінами була не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи перерву на обід) (ч. 1 ст. 59 КЗпП України), тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години (ст. 70 КЗпП України).

Суд вказав, що використання підсумованого обліку робочого часу не звільняє роботодавця від дотримання вимог статей 59 і 70 КЗпП України.

Отже, мінімальний час відпочинку встановлюється законом і може бути збільшений, але не зменшений, саме в цьому й полягає конституційне право громадян на відпочинок.

## **2. Оплачувана та неоплачувана відпустка.**

Згідно з ч.1 ст. 83 КЗпП України, ч.1 ст. 24 ЗУ «Про відпустки» у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи.

За положеннями ч. 1 ст. 19 ЗУ «Про відпустки», ст. 73 КЗпП України одинокій матері надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

Згідно з роз'ясненнями, наданими у пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які слід пред'явити матері, яка виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки.

Факт перебування працівника на обліку в Управлінні праці та соціального захисту населення, як одинокої матері, підтверджує право на отримання додаткової відпустки, а відтак і передбачене ст. 83 КЗпП України право на отримання компенсації за невикористані дні такої відпустки. (Постанова Верховного Суду від 23 січня 2018 року у справі № 554/10872/15-ц провадження № 61-992 св 17).

При цьому, навіть перебування на обліку в Управлінні праці та соціального захисту населення не є обов'язковою умовою для надання такої додаткової відпустки/компенсації, а також звернення до роботодавця з вимогою надати таку додаткову відпустку не є обов'язковою умовою для виплати компенсації при звільненні відповідно до Постанови Верховного Суду від 16 січня 2018 року у справі № 766/11610/16-ц провадження № 61-68 св 17.

У вказаній Постанові вказано, що судом встановлено, що особа під час перебування у трудових відносинах набула статус одинокої матері, стала вдовою у зв'язку зі смертю її чоловіка та батька дитини, виховувала дитину одна, що не заперечувалось роботодавцем в ході розгляду справи.

При цьому, посилання на те, що працівник не зверталася до роботодавця з заявами про надання додаткової відпустки, не подавала жодних документів на підтвердження статусу одинокої матері під час роботи, не скористалася своїм правом на соціальну відпустку, тому не має права на отримання компенсації за невикористані дні,

необґрунтовані, оскільки чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які слід пред'явити матері, яка виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки, в тому числі, для виплати компенсації за невикористані дні такої відпустки.

Також вбачаються необґрунтованими доводи про необхідність доведення працівником роботодавцю факту самостійного виховання дитини, оскільки право на отримання зазначеної вище соціальної відпустки визначено законом та пов'язано з виникненням певного факту, яким у даному випадку є смерть чоловіка позивача та батька їх дитини, про що на період роботи та звільнення роботодавцю було достовірно відомо.

Відсутній строк для невикористаних відпусток стягнення компенсації за якими вимагається.

Якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку за кілька попередніх років він має право використати їх, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні щорічних відпусток, визначених п.1 ч.1 ст. 4 ЗУ «Про відпустки».

Законодавством не передбачено строку давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки, воно не містить заборони надавати щорічні відпустки у разі їх невикористання. (Постанова Верховного Суду від 21 лютого 2018 року у справі № 676/2218/15-ц провадження № 61-1821св18).

Порядок визначення стажу, який дає право на додаткову відпустку.

У ч.2 ст. 83 КЗпП України, ч.2 ст. 9 ЗУ «Про відпустки» визначено час, який зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (ст.ст. 7, 8 цього Закону).

Стажем роботи є період (строк), протягом якого особа перебуває в трудових відносинах. Основним документом, що підтверджує стаж роботи, є трудова книжка (постанова Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 року № 637).

Стаж роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, має визначатись на підставі положень ч.2 ст. 83 КЗпП України, ч. 2 ст. 9 ЗУ «Про відпустки», а пункти 9, 10 Порядку не можуть застосовуватись всупереч вказаним вимогам закону. Отже, час щорічних основної та додаткових відпусток зараховується до стажу, що дає право працівнику на додаткову відпустку. (Постанова Верховного Суду від 23 січня 2018 року у справі №227/1930/16-ц провадження № 61-648св17).

Визначення розміру середньої зарплати для визначення компенсації.

Верховний Суд визначив, що відомості щодо виплати заробітної плати не обмежуються лише первинною документацією працедавця.

Оскільки, відповідно до пп. 14.1.180 п. 14.1 ст.14, п. 51.1. ст. 51, п. 176.2 ст. 176 ПК України податковий агент зобов'язаний вести податковий облік, подавати податкову звітність контролюючим органам, у тому числі податковий розрахунок суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, а також суми утриманого з них податку до контролюючого органу за місцем свого розташування, отже відповідні звіти є підставою для визначення розміру середньої заробітної плати.

Крім того, відповідно до п. 2 розд. III Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затвердженого Постановою правління Пенсійного фонду України від 18 червня 2014 року №10-1, індивідуальні відомості про застраховану особу з реєстру застрахованих осіб надаються страхувальникам та/або застрахованій особі на паперових носіях за формою згідно з додатком 1 (ОК-5) або додатком 2 (ОК-7) до цього Положення, що також є належною підставою для визначення розміру середньої заробітної плати.

Визначення ж розміру середньої заробітної плати без дослідження вказаних звітів до контролюючих органів, а лише на підставі первинної документації роботодавця є

припущенням суду. (Постанова Верховного Суду від 28 березня 2018 року у справі № 243/5469/17 провадження № 61- 94св17).

**Ключові терміни та поняття:** робочий час, час відпочинку, трудовий спір, позовне провадження, позовна заява, застосування законодавства, судове рішення.

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Що таке робочий час і час відпочинку?
2. Які проблемні аспекти при вирішенні спорів про робочий час і час відпочинку?
3. Особливості правового регулювання спорів щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.

#### **Тести для самоконтролю:**

##### **1. Надурочні роботи не повинні перевищувати для працівника:**

- а) 3 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік;
- б) 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік;
- в) 4 годин протягом трьох днів підряд і 120 годин на рік;
- г) 4 годин протягом двох днів підряд і 100 годин на рік.

##### **2. Режим робочого часу передбачає встановлення:**

- а) тривалості відпусток та порядку їх надання;
- б) строків виплати заробітної плати;
- в) тривалість перерв для відпочинку і харчування;
- г) порядок використання перерв для відпочинку і харчування.

##### **3. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування протягом робочого дня не більше:**

- а) 30 хвилин;
- б) 1 години;
- в) 2 годин;
- г) 3 годин.

##### **4. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше:**

- а) 15 календарних днів;
- б) 24 календарних днів;
- в) 26 календарних днів;
- г) 28 календарних днів.

##### **5. У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день:**

- а) не надається;
- б) анулюється;
- в) долучається до щорічної основної відпустки;
- г) переноситься на наступний день після святкового або неробочого дня.

##### **6. Які відпустки згідно Закону України «Про відпустки» є щорічними:**

- а) основна відпустка;
- б) додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- в) додаткова відпустка за особливий характер праці;
- г) відпустка без збереження зарплати;
- д) додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

##### **7. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:**

- а) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- б) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

- в) для виконання вантажно-розвантажувальних робіт;
- г) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- д) при потребі закінчити почату роботу.

### **Самостійна робота** **Проаналізуйте наведені задачі до теми №7:**

#### **Задача 1**

Огар працює охоронником магазину з 28 січня 2021 р. На його утриманні та вихованні перебуває двоє неповнолітніх дітей (відповідно 2019 та 2020 р.н.). За рішенням суду їх мати позбавлена батьківських прав. Огар звернувся з проханням до роботодавця про надання йому додаткової оплачуваної відпустки як батькові, який виховує двох дітей до 15 років, та як самотньому батькові, який виховує двох дітей до 18 років. Роботодавець не погодився надати відпустку і Кучер звернувся до суду за вирішенням цього спору.

*Яким має бути рішення суду?*

#### **Задача 2**

У грудні 2021 року на підприємстві затверджено графік відпусток з урахуванням умов виробництва та інтересів працівників. За цим графіком працівники Л. та М. мають йти у відпустку у серпні, однак вони просять надати відпустки у червні. З урахуванням інтересів виробництва директор погоджується на надання відпустки у червні працівнику Л. Але відпустка працівника М. збігається у часі з відпусткою іншого працівника, який міг би виконувати роботу М. Оскільки відпустка М. у червні визнана адміністрацією небажаною для підприємства, то директор відмовив працівнику М. у наданні відпустки у червні.

Працівники оскаржили відмову до суду  
*Як потрібно вирішити дану ситуацію?*

#### **Задача 3**

Клименко відмовився виконувати наказ директора підприємства про залучення його до надурочних робіт, у зв'язку з тим, що він є батьком одинаком і виховує дитину віком 12 років. Директор застосував до працівника догану. Працівник оскаржив накладання дисциплінарного стягнення до суду.

*Яким має бути рішення суду?*

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [2], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [2; 24]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

### **Тема 8. Спори про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення.**

#### **План**

1. Особливості судової практики щодо необґрунтованим дисциплінарного стягнення.

#### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

**1. Особливості судової практики щодо необґрунтованим дисциплінарного стягнення.**

Скасовуючи постанову апеляційного суду та залишаючи в силі рішення суду першої інстанції, яким задоволено позов про визнання незаконним та скасування наказу

про притягнення до дисциплінарної відповідальності, Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду зробив такі висновки.

Згідно з ч. 1 ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано такий захід стягнення, як догана.

Відповідно до ч. 1 ст. 148 цього Кодексу дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення.

Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків.

Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку.

Саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати всі обставини, за яких вчинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина як одна з важливих ознак порушення трудової дисципліни.

Відповідно до ст. 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Отже, при розгляді справ про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147–149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарного стягнення, зокрема чи враховані обставини, за яких вчинено проступок.

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

Апеляційний суд виходив із того, що в наказі про оголошення догани зазначено: за які порушення накладено дисциплінарне стягнення; докази, які підтверджують вказані порушення; інформацію, на підставі яких статей КЗпП України накладено дисциплінарне стягнення.

Проте з таким висновком погодитись не можна.

Наказ про оголошення догани позивачці прийнятий на підставі недотримання нею вимог наказу, який втратив чинність, тож суд першої інстанції дійшов правильного висновку про задоволення позову, оскільки оголошення догани роботодавцем на підставі наказу, який втратив чинність, є неприпустимим.

Наказ про накладення на позивачку дисциплінарного стягнення не відповідає вимогам трудового законодавства, зокрема в ньому не зазначено, коли мало місце і в чому конкретно полягає порушення нею трудових обов'язків.

Суд першої інстанції дійшов правильного висновку, що дисциплінарне стягнення за вказані порушення накладено поза межами місячного строку, який визначений ч. 1 ст. 148 КЗпП України.

З 01.01.2015 р. фактичний допуск до роботи автоматично не вважається укладенням трудового договору, суд може встановити період роботи працівника та винести рішення про оформлення трудових відносин. Неодноразово на практиці також



трапляються ситуації, коли роботодавці формально оформляли працівника на роботу на умовах неповного робочого часу, коли насправді працівник працював повний робочий час. Тепер у випадку зазначеного правопорушення, так само як і в разі допуску до роботи без укладення трудового договору, суд прийме рішення про нарахування та виплату працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді. При цьому фактично виплачена зарплата судом не враховується<sup>2</sup>. Оскільки норма, про яку йдеться (ч. 6 ст. 235 КЗпП), набула чинності порівняно недавно (з 01.01.2015 р.), судова практика з цього питання поки що небагата. Цікавим з цього приводу є рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 22.09.2015 р. у справі № 127/10354/15-ц. Позивач працювала у відповідача продавцем у магазині, про що свідчить укладений між сторонами договір. За весь час роботи відповідач позивачу заробітну плату не виплачував, а лише іноді видавав допомогу, про що позивачеві стало відомо після припинення трудових відносин та отримання з Пенсійного фонду відомостей про застраховану особу. Позивач стверджує, що під час прийняття на роботу відповідач її запевнив, що розмір заробітної плати буде не менше 3000,00 грн, однак цей факт позивач підтвердити не може, тому вважає, що розмір заробітної плати необхідно вираховувати від розміру середньої заробітної плати, визначеної органами статистики. Доказування трудових правовідносин ґрунтувалось на наступному: 1) з записів у Книзі відгуків і пропозицій у магазині "Насолода" розташованого за адресою: м. Вінниця, вул. 1 Травня, 72/1 та м. Вінниця, вул. 600-річчя (трамвайна зупинка), виданої ФОП ОСОБА\_5,

вбачається, що продавцеві ОСОБА\_4 дякують за домашній уют, привітність, смачні страви та інше. Дані записи було зроблено 24.07.2013 року, 08.09.2013 року та 27.09.2013 року покупцями; 2) з листа Управління Державної служби охорони при УМВС України у Вінницькій області № 16/5-1259/Гл від 22.04.2015 року встановлено, що ОСОБА\_4 з 04.04.2013 року та до теперішнього часу включена до списку довірених осіб, відповідальних за здачу та зняття з охорони ППС магазину «Насолода», розташованого за адресою: м. Вінниця, вул. 1-го Травня, 72 та станом на 21.04.2015 року інформація про виключення ОСОБА\_4 з вищевказаних списків магазину «Насолода» до УДСО не надходило. Своїм рішенням суд задовольнив позов про встановлення факту перебування позивачки у трудових відносинах в період з 01 квітня 2013 року по 31 березня 2014 року із ФОП без оформлення трудових відносин, та стягнув з з ФОП на користь позивачки заробітну плату за період з 01 квітня 2013 року по 31 березня 2014 року в розмірі 33672 (тридцять три тисячі шістьсот сімдесят дві) грн., з яких нарахувати та сплатити податок на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за зазначений період роботи<sup>1</sup>. Варто відзначити, що таке рішення є преюдиціальним актом відносно накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення згідно ст. 265 КЗпП. Відповідно до положень п. 2 Постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення» штрафи можуть бути накладені на підставі: рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

**Ключові терміни та поняття:** трудовий спір, дисциплінарне стягнення, звільнення, догана, поновлення на роботі, рішення суду.

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Що таке дисциплінарне стягнення?
2. Які є види дисциплінарних стягнень?
3. Які особливості дисциплінарного стягнення.
4. Назвіть види дисциплінарних стягнень.

5. Яка процедура врегулювання спорів про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення?

6. Яка проблематика правового регулювання спорів про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення?

### Тести для самоконтролю:

#### 1. Трудова дисципліна передбачає дисципліну:

- а) робочого часу;
- б) технологічну;
- в) виробничу;
- г) працівника.

#### 2. Вкажіть види дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим правом України:

- а) обмежена і повна;
- б) загальна і спеціальна;
- в) особлива і загальна;
- г) загальна і підвищена.

#### 3. Одним із видів дисциплінарних стягнень, передбачених Кодексом законів про працю України є:

- а) штраф;
- б) звільнення;
- в) виправні роботи;
- г) позбавлення права займатися діяльністю певного виду.

#### 4 Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:

- а) двох місяців з дня виявлення проступку;
- б) шести місяців з дня вчинення проступку;
- в) двох тижнів з дня виявлення проступку;
- г) трьох місяців з дня виявлення проступку.

#### 5. До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) прогул без поважних причин;
- в) скасування допуску до державної таємниці;
- г) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

#### 6. До випадків звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належать:

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) прогул без поважних причин;
- в) скасування допуску до державної таємниці;
- г) вчинення за місцем роботи дрібного розкрадання майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;
- д) одноразове грубе порушення трудових обов'язків головним бухгалтером підприємства, його заступником.

### Завдання для самостійної роботи:

#### 1. Розв'яжіть задачу.

##### Задача 1

Розглядаючи справу про звільнення працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП (у зв'язку зі втратою довіри), суд прийняв як доказ результати перевірки позивача на поліграфі, на підставі яких його і було звільнено. Чи є допустимими в якості доказів відомості, отримані завдяки використанню поліграфу?

### **Задача 2**

Громадянин Німеччини уклав з американською компанією трудовий договір про роботу з видобутку нафти у Харківській області. Через три місяці після початку роботи громадянин Німеччини звернувся до місцевого суду Зміївського району Харківській області з позовом про виплату заробітної плати та виконання вимог з охорони праці (йому не видавались засоби індивідуального захисту). Чи підвідомчий спір вітчизняному суду?

### **Задача 3**

Рішенням щодо трудового спору суд відшкодував із власника грошову суму на користь громадянина О. Рішення суду було виконане. Згодом це рішення суду скасували через те, що позивач при вирішенні трудового спору повідомив суду неправдиві відомості, подав підроблені документи. Чи допускається поворот виконання рішень суду по трудових спорах (зворотне відшкодування з працівника виплачених йому грошових сум)? Чи допускається поворот виконання рішень КТС?

### **Задача 4**

Суд поновив позивача на роботі. Відповідач відмовляється допускати позивача до роботи, прийняв наказ про відсторонення від роботи. Спроби позивача приступити до роботи зафіксовані свідками, відеозаписами, 88 викликом поліції, яка зафіксувала факт недопущення до робочого місця та відібрала пояснення працівників підприємства. Як виконати рішення про поновлення на роботі? Яке юридичне значення має наказ про відсторонення від роботи?

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [2], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [2; 24]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

## **Тема 9. Спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.**

### **План**

1. Шляхи запозичення практичного досвіду зарубіжних країн щодо врегулювання трудових спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.

### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

**1. Шляхи запозичення практичного досвіду зарубіжних країн щодо врегулювання трудових спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.**

Поряд з працівником, невід'ємним учасником трудових відносин є власник або уповноважений ним орган (роботодавець), права якого також можуть бути порушені особами, які перебувають з ним у трудових відносинах (працівниками). Зокрема, зазначене проявляється через заподіяння матеріальної шкоди, яка підлягає відшкодуванню у встановленому законодавством порядку.

При покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, необхідно враховувати, зокрема, вимоги глави IX КЗпП України, якою передбачені підстави, умови, межі матеріальної відповідальності працівників та інше. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду (ст. 130 КЗпП), лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком

випадків, передбачених законодавством. Слід зазначити, що основною особливістю матеріальної відповідальності працівників, яка водночас відрізняє її від цивільно-правової майнової відповідальності, є, в більшості випадків, її обмежений характер.

Поряд з обмеженою розрізняють також повну і підвищену матеріальну відповідальність, які зумовлюються формою вини працівника та настають лише у визначених законодавством випадках. Важливим питанням для з'ясування фактичних обставин справи є наявність вини працівника у заподіянні шкоди та її доведеність. У справі за позовом Національної радіокомпанії України до Савичевої У.В. про стягнення матеріальної шкоди Шевченківський районний суд міста Києва дійшов правильного висновку про необхідність відмови в позові з огляду на постанову адміністративного суду, що набрала законної сили, у справі за позовом Савичевої Т.В. до 1 Шевчук П.И. за участю третьої особи Національної радіокомпанії України про скасування акту ревізії, згідно якої визнано протиправними дії Державної фінансової інспекції України щодо визнання Савичевої Т.В. винною в наданні послуг з розміщення реклами за цінами, нижчими від мінімально встановлених на загальну суму 20 459,42 грн, з позовом про стягнення якої зверталася до суду Національної радіокомпанії України<sup>1</sup>.

Слід зазначити, що спори щодо відшкодування матеріальної шкоди працівниками не є поширеними у судовій практиці порівняно зі спорами, коли за захистом порушених прав звертаються працівники. Вказане пояснюється, зокрема, визначеним законодавством порядком відшкодування такої шкоди в позасудовому порядку. Разом з тим, у випадку виникнення спору важливим є з'ясування розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню при оспорення її розміру, визначеного власником (позивачем).

Головною особливістю вирішення індивідуальних трудових спорів за кордоном є те, що у більшості розвинутих країн світу вже тривалий час трудові спори вирішуються спеціалізованими трудовими судами, функціонування яких представляє інтерес для України. Такі суди утворено в Австрії, Бельгії, Великобританії, Норвегії, Фінляндії, Франції, ФРН, Швейцарії, Швеції та деяких інших країнах. Трудові суди або входять до єдиної судової системи, або, як у ФРН, являють собою автономну систему судів, наділених широкою юрисдикцією.

Виділяються три варіанти організації трудових судів, які діють у Франції, ФРН і Великобританії. Існують відмінності у порядку формування таких судів, їх складі, компетенції, порядку оскарження рішень і т. ін. У Франції суди з трудових справ, які іменуються прюдомінальними судами (від французького «prud'homme» – старофранцузької назви людини визнаної мудрості та чесності), діють з 1806 року і розглядають індивідуальні спори між працівником і роботодавцем, що впливають із трудового договору і учнівського договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві.

Судді судів із трудових спорів висуваються організаціями роботодавців і профспілками та обираються на 5 років. Вибори суддів здійснюються кожною із сторін за окремими виборними колегіями: для робітників, службовців і підприємців. Справи у судах із трудових спорів розглядаються спеціалізованими відділами, що створюються для промисловості, торгівлі, сільського господарства, а також для вищих посадових осіб та інших працівників. У складі кожного спеціалізованого бюро діють бюро примирення і судове бюро. У бюро примирення спір розглядається рівною кількістю суддів – представників від обох сторін.

Метою розгляду спору у бюро примирення є досягнення угоди між сторонами (одностороння чи взаємна відмова від позову, взаємні поступки). У разі недосягнення примирення справа розглядається у судовому бюро по суті із викликом свідків, оцінкою доказів тощо. До складу судового бюро входять не менше двох суддів, кожен з яких представляє одну зі сторін. Суди з трудових справ розглядають спори, керуючись нормами Цивільно-процесуального кодексу.

Водночас для трудових справ встановлено низку особливостей: безкоштовна, проста, швидка, в основному усна процедура, підвищена активність суддів у дослідженні доказів. Особливістю трудового процесу є активна участь у ньому профспілок, які наділені досить широкими процесуальними повноваженнями (надавати юридичну допомогу працівникам і здійснювати їх представництво, порушувати від імені працівників індивідуальні позови зі спорів, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів тощо).

У випадках, передбачених законом, будь-яка із сторін вправі звернутися протягом одного місяця до апеляційного суду зі скаргою на рішення прюдомінального суду. В апеляційному суді справу розглядають заново професійні судді спеціалізованої соціальної палати. Рішення апеляційного і прюдомінального суду можуть бути оскаржені протягом двох місяців до Касаційного суду у разі порушення закону або перевищення повноважень суду. Індивідуальні трудові спори розглядаються також звичайними цивільними чи адміністративними судами у тих випадках, коли прюдомінальний суд не створено або спір не входить до його юрисдикції.

У Великобританії суди з трудових справ іменуються промисловими судами і розглядають спори про звільнення, виплату вихідної допомоги, дискримінацію за ознакою статі або раси, порушення принципу рівної оплати за рівну працю. На відміну від суддів із трудових справ у Франції, судді промислових судів призначаються, а не обираються. Систему промислових судів очолює президент, який призначається лорд-канцлером. Він же складає список осіб, які можуть бути суддями таких судів.

Справи у таких судах розглядаються у складі голови – професійного юриста і двох суддів-непрофесіоналів, які відбираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи із списків, що складаються міністром праці після консультацій з профспілками і організаціями роботодавців.

Порядок розгляду трудових спорів у промислових судах є менш формальним та більш швидким, ніж у звичайних цивільних судах. Суди з трудових справ у ФРН мають більш широку юрисдикцію порівняно з судами Франції та Великобританії: їм підвідомчі не тільки індивідуальні, а й колективні трудові спори. Повноваження трудових судів щодо вирішення трудових спорів у ФРН – одні з найбільших у світі і є моделлю для утворення трудових судів у багатьох інших країнах<sup>1</sup>. Спеціалізована система трудових судів виникла у Німеччині однією з перших у світі – у 1926 р., коли був прийнятий Закон про трудові суди. Юридичну основу структури, юрисдикції та процесу у сучасній судовій системі складає Закон про трудові суди, прийнятий у 1953 р. та переглянутий у 1979 р.

Лише незначна частина фінансування системи трудових судів здійснюється за рахунок судового мита: переважає державне фінансування. Система спеціалізованих трудових судів ФРН складається з трьох інстанцій: судів з трудових справ першої інстанції, які розглядають справи по суті; земельних судів з трудових справ, які розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції; Федерального суду з трудових справ, який є верховною судовою інстанцією, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду. Федеральний трудовий суд підкорюється федеральному міністру праці та соціальних питань з правом дорадчого голосу з боку федерального міністра юстиції.

Трудові суди першої інстанції складаються з однієї або більше палат, до складу яких входять професійний суддя, котрий є головою, та два судді – представники працівників і роботодавців. Земельні трудові суди, що мають виключну апеляційну юрисдикцію щодо рішень судів першої інстанції, складаються за таким самим принципом. Рішення земельних трудових судів за певних умов можуть бути оскаржені до Федерального трудового суду, до складу якого входять 10 підрозділів, що називаються сенатами, кожен з яких складається з трьох професійних суддів і двох суддів з боку працівників і роботодавців. Рішення найбільш важливих справ, а також прийняття керівних постанов Федерального трудового суду здійснюється Великим сенатом (який

очолоє президент Федерального трудового суду), до складу якого також входять голови інших сенатів, крім сенату, головою якого є президент, а також по три судді – члени сенатів з боку працівників і роботодавців. Судді судів з трудових справ призначаються у наступному порядку.

Голова – професійний суддя судів першої інстанції і земельних судів з трудових справ – призначається довічно міністрами праці земель за погодженням з органами юстиції. Два засідателі у суди перших інстанцій призначаються міністрами праці на 4 роки за списками, запропонованими профспілками і організаціями роботодавців.

До складу Федерального суду з трудових справ входять голова – професійний суддя, два члени суду – непрофесійні судді і два засідателі: один – від роботодавців, другий – від працівників. Втім професійні судді відіграють вирішальну роль у всіх судових інстанціях<sup>1</sup>. Для трудових спорів є характерною усна, спрощена процедура і відносна швидкість розгляду справи. Для окремих категорій справ, зокрема щодо стягнення заборгованості із заробітної плати, передбачений спрощений порядок розгляду без подання позову. Працівник клопоче про сплату простроченого боргу, а суд видає особливий формуляр, що має виконавчу силу.

Досвід функціонування спеціалізованої трудової юстиції у країнах Заходу є корисним для України. Діяльність судів із трудових справ свідчить про ефективний захист прав та інтересів працівників, сприяє примиренню сторін трудового договору шляхом досягнення компромісу, попередженню трудових конфліктів. Всебічний і кваліфікований розгляд справи забезпечується професійними суддями – фахівцями у галузі трудового права, а також непрофесійними суддями – юристами-практиками, які мають досвід роботи і добре знають трудове законодавство.

Особливістю судів із трудових справ є участь представників працівників і роботодавців у розгляді трудових спорів. Крім професійного судді, до складу колегії входять два непрофесійних судді, які висуваються профспілками та організаціями роботодавців. Отже, принцип трьохстороннього співробітництва є одним з основних принципів організації та діяльності трудових судів у більшості країн, в яких функціонує спеціалізована трудова юстиція.

Ще одним важливим принципом діяльності судів із трудових справ є сприяння досягненню примирення між сторонами. Така вимога закріплюється на законодавчому рівні. Так, Закон ФРН про трудову юстицію 1953 р. зобов'язує суди з трудових справ добиватися примирення сторін на усіх стадіях процесу. Звичайно, справа розпочинається зі спроби примирення сторін, що здійснюється одноосібно головою суду. У процесі примирення голова обговорює зі сторонами суть розбіжностей і висловлює свою юридично обґрунтовану думку по суті спору, надаючи тим самим сторонам можливість вирішити спірне питання. Це дозволяє значну частину трудових справ (біля 30%) завершити досягненням компромісу, зафіксованим судом.

У деяких країнах для цього передбачена спеціальна досудова стадія вирішення трудового спору.

Трудові суди є більш доступними для працівників. Хоча трудові справи розглядаються за правилами цивільно-процесуальних кодексів, тобто загальні принципи розгляду у трудових судах співпадають з розглядом у судах загальної юрисдикції, існує низка процесуальних особливостей розгляду трудових спорів. Процедура вирішення трудових спорів є більш швидкою, спрощеною і дешевою (судові витрати сторін менші, ніж у цивільних судах). Рішення судів першої інстанції підлягають негайному виконанню. Процедура розгляду спору характеризується усністю. Судді проявляють більшу активність та ініціативу у веденні процесу, збиранні доказів. Існує специфіка у представництві сторін, розподілі тягаря доказування, оцінці доказів.

Ці та інші особливості розгляду трудових спорів спеціалізованими судами привели до формування трудового процесуального права, що є свідченням визнання автономії трудового права та підвищення його ефективності. Хоча трудові процесуальні кодекси ще

не прийнято в жодній зарубіжній країні. При розгляді зазначених спорів застосовуються норми цивільного процесу із встановленням особливостей розгляду трудових спорів. Таким чином, основним напрямком розширення прав працівників на судовий захист у перспективі повинно стати створення спеціалізованих трудових судів. У країнах світу спостерігається інтенсивний розвиток трудової юстиції.

Такі суди існують у Великобританії, Німеччині, Австрії, Бельгії, Швейцарії, Швеції, Норвегії, Фінляндії, Канаді, Новій Зеландії, Японії, Ізраїлі, Франції. Також спеціалізовані системи трудових судів знайшли розповсюдження в Центральній і Східній Європі (Угорщині, Словенії, Польщі). Умовно можна виділити три моделі організації трудових судів: 1) суди створюються на двосторонній паритетній основі з суддів, які висуваються об'єднаннями підприємців та профспілками (Франція); 2) склад суду формується з професійного судді та двох громадських судів, які призначаються за поданням роботодавців, їх об'єднань та профспілок (Німеччина); 3) судами розглядаються справи у складі голови – професійного юриста і двох суддів-непрофесіоналів, які відбираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи із списків, що складаються міністром праці після консультацій з профспілками і організаціями роботодавців (Великобританія).

**Ключові терміни та поняття:** матеріальна відповідальність, умови матеріальної відповідальності, підстави матеріальної відповідальності, обмежена матеріальна відповідальність, повна матеріальна відповідальність,

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Що таке матеріальна відповідальність?
2. Назвіть підставу матеріальної відповідальності.
3. Які є умови матеріальної відповідальності.
4. Які є види матеріальної відповідальності.
5. Охарактеризуйте обмежену матеріальну відповідальність.
6. Проаналізуйте повну матеріальну відповідальність.
7. Яка проблематика процедури врегулювання спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.
8. Охарактеризуйте зарубіжний досвід врегулювання спорів про матеріальну відповідальність..

#### **Тести для самоконтролю:**

**1. Розмір шкоди від розкрадання чи нестачі матеріальних цінностей визначається із врахуванням:**

- а) податку на прибуток;
- б) норми прибутку;
- в) балансової вартості;
- г) ринкової вартості.

**2. Матеріальна відповідальність виключається:**

- а) коли заподіяна шкода є наслідком дії непереборної сили;
- б) коли винна особа звільнилась з роботи;
- в) коли шкоду заподіяно внаслідок виконання наказу керівного працівника;
- г) коли винна особа переїхала в іншу місцевість.

**3. Основним видом матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, є:**

- а) бригадна матеріальна відповідальність;

- б) часткова матеріальна відповідальність;
- в) обмежена матеріальна відповідальність;
- г) неповна матеріальна відповідальність.

**4. На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю:**

- а) джерелом підвищеної небезпеки;
- б) з необережності;
- в) якщо це передбачено трудовим договором;
- г) у стані крайньої необхідності.

**5. Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:**

- а) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- б) шкоди завдано зіпсуттям або знищенням матеріалів через недбалість;
- в) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- г) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у адміністративному порядку; д) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.

### **Завдання для самостійної роботи:**

#### **1. Розв'яжіть задачу.**

##### **Задача 1**

Громадянин Німеччини уклав з американською компанією трудовий договір про роботу з видобутку нафти у Харківській області. Через три місяці після початку роботи громадянин Німеччини звернувся до місцевого суду Зміївського району Харківській області з позовом про виплату заробітної плати та виконання вимог з охорони праці (йому не видавались засоби індивідуального захисту). Чи підвідомчий спір вітчизняному суду?

##### **Задача 2**

Офіціант С. звернувся з позовом до суду на ресторан «Карпати» про поновлення його на роботі. Суд залучив як третю особу на стороні відповідача юрисконсульта ресторану В., котра неправильно проконсультувала заступника директора ресторану М. щодо звільнення офіціанта, який підписав наказ про звільнення С. Назвіть види третіх осіб. Хто може бути залучений до участі в справі, пов'язаній зі спором про поновлення на роботі як третя особа? Хто виступає в якості відповідача у цій справі? На кого може бути покладена матеріальна відповідальність у разі незаконного звільнення працівника?

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [10-12]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

### **Тема 10. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)**

#### **План**

1. Порівняльна характеристика законодавства щодо врегулювання трудових спорів зарубіжних країн.

#### **Рекомендації до виконання самостійної роботи**

**1. Порівняльна характеристика законодавства щодо врегулювання трудових спорів зарубіжних країн.**

Світова система вирішення колективних трудових спорів базується на актах МОП. Зазначене питання регулюють, зокрема, Конвенції МОП № 87, 95, 98, 135, 154, 173 та Рекомендації МОП № 92, 94, 129, 130, 143, 163, 180. Право працівників та роботодавців на



колективні дії у випадку конфлікту інтересів передбачається Європейською соціальною хартією. 97 Рекомендація МОП № 1301 відтворює процедуру «Grievance procedures», поширену в США і у ряді інших країн.

Вона є своєрідним різновидом примирно-третейського розгляду і передбачає багатоступеневий розгляд спору між адміністрацією або спільно представниками адміністрації і профспілок. Ця процедура завершується зверненням до арбітра, рішення якого має обов'язкову силу. Відповідно до цієї процедури спочатку мають бути зроблені спроби вирішити скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленим працівником і його безпосереднім керівником. Якщо такі спроби не приводять до угоди, працівник передає скаргу до однієї або декількох інстанцій відповідно до правил, передбачених у колективних договорах.

Процедура розгляду скарги повинна бути якомога простішою і по можливості швидкою, а формальності при її вирішенні – мінімальними. На будь-якій стадії розгляду повинна існувати реальна можливість досягнення врегулювання суперечки за угодою сторін. У разі, коли спроби врегулювати скаргу на підприємстві не мають успіху, суперечка може бути вирішена шляхом примирення, звернення до судового органу або за допомогою інших процедур, передбачених у колективних договорах, а також шляхом добровільного арбітражу. Застосування розглянутої процедури не означає обмеження права працівника на звернення із скаргою в компетентний державний орган по праці або судовий орган, якщо таке право визнане в національному законодавстві.

Рекомендація МОП № 92 закликає держави створювати органи з добровільного примирення з метою сприяти запобіганню і вирішенню трудових конфліктів. Такі органи утворюються з рівного числа представників від підприємців і трудящих. Примирлива процедура має бути безкоштовною і оперативною. Термін розгляду трудових конфліктів зводиться до мінімуму. Процедура примирення може починатися за ініціативою або однієї з конфліктуючих сторін, або самого примирливого органу. Підсумки роботи примирливої процедури оформляються письмово і мають силу колективних договорів. Якщо за угодою між сторонами застосовується примирлива процедура, то їм рекомендується утримуватися від страйків і локаутів протягом всього часу ведення переговорів.

Якщо за угодою між конфліктуючими сторонами спір переданий на остаточне вирішення арбітражного органу, то сторони повинні утримуватися від страйків і локаутів протягом арбітражного розгляду і беззастережно визнати вирішення арбітражного органу. Рекомендація містить важливе положення про те, що передбачені в ній процедури не можуть тлумачитися як обмеження права на страйк.

В цілому ж практика мирного вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах полягає у застосуванні примирно-посередницької процедури, яка включає чотири самостійні різновиди: переговори сторін; примирення (посередництво); трудовий арбітраж; робота комісії, яка розслідує обставини суперечки і пропонує його рішення.

Ці примирнопосередницькі процедури можуть застосовуватися послідовно або самостійно. Все більшого поширення в зарубіжних країнах набуває так зване превентивне посередництво, що прагне запобігти виникненню трудової суперечки із самого початку шляхом «застережливого» втручання в трудові стосунки.

Таке втручання сприяє налагодженню співпраці між роботодавцями і працівниками. У числі іншого органи посередництва надають сторонам трудового відношення допомогу в налагодженні регулярних двосторонніх контактів, у формуванні і в діяльності спільних органів, проводять інформаційну, консультаційну і просвітницьку роботу, організують обстеження, опитування, підвищення кваліфікації працівників профспілок і підприємницьких організацій, керівного персоналу підприємств, сприяють укладенню колективних договорів і ефективному функціонуванню системи колективно-договірного регулювання праці.

Що стосується зарубіжного досвіду вирішення колективних трудових спорів шляхом страйку, то як відзначав І.Я. Кисельов, право на страйк у зарубіжних країнах розглядається як найважливіша передумова здорового розвитку системи колективних договорів і розумного вирішення протиріч, що виникають у сфері праці й трудових відносин. Р. Дарендорф, Л. Коузер, Т. Гайгер, стверджують, що за умови вмілого соціального управління й установлення розумно припустимих меж страйкового руху право на страйк не послаблює, а, навпаки, зміцнює існуючу суспільну систему, робить її більш гнучкою й маневреною, примирює з нею широкі народні маси, додає їй ореолу демократичності й соціальної справедливості.

Варто відзначити, що визнання права на страйк у зарубіжних країнах супроводжується обмеженнями та заборонними умовами. Вони спрямовані проти незаконних страйків, до яких відносять політичні страйки без повної зупинки роботи, страйки, при яких страйкуючі працівники не залишають підприємства, страйки суддів, поліцейських, працівників в'язниць і працівників ряду інших професій, окрім узагальненого визначення основних галузей і державних служб містить також перелік тих служб (галузей), де право на страйк визнається лише за умов збереження малого діапазону їх дій.

Це такі служби: 1) чергові лікарні й аптеки; 2) національні засоби зв'язку, включаючи радіо й телебачення; 3) виробництво, транспортування та розподіл електроенергії, газу, нафтопродуктів і води; 4) комунальні служби з прибирання сміття, санітарний і ветеринарний контроль; 5) джерела енергопостачання для національних засобів зв'язку; 6) банківське обслуговування зарубіжних клієнтів; 7) виробництво, завантаження й доставка нафтового та газового палива; 8) доставка палива на морських судах у прибережні населені пункти; 9) обслуговування морських портів та аеродромів; 10) транспортні служби безпеки, включаючи метеорологію, сигналізацію й дорожні огорожі; 11) рятувальні служби на морі; 12) поховальні служби; 13) служба авіадиспетчерів; 14) канцелярська служба судів і трибуналів<sup>1</sup>.

Закон Індії (1981 р.) до кола життєво важливих або основних галузей включає наступні служби: 1) пошта, телеграф і телефон; 2) залізничні й авіаційні перевезення; 3) обслуговування аеропортів і ремонт повітряних суден; 4) діяльність морських портів; 5) митниці<sup>2</sup>. За законодавством Великобританії поліцейські й державні службовці також не мають права страйкувати. Інші працівники таких надзвичайних служб, як швидка допомога чи пожежні команди, мають право на страйк, але в таких формах, які не ставили б під загрозу життя людей.

Окрім того, у цій країні забороняється страйкувати на підтримку працівників іншого підприємства, що вважається цілком протизаконним і погрожує вилученням майна і виробничих засобів. Відповідно до Закону Бразилії (1989 р.) про право на страйк до числа основних галузей і служб входять: 1) постачання водою, електрикою, газом і паливом; 2) медицина; 3) забезпечення ліками й харчовими продуктами; 4) поховальна служба; 5) громадський транспорт; 6) каналізація; 7) телекомунікації; 8) контроль за ядерними матеріалами та обладнанням; 9) обробка даних, що належать до основних служб; 10) контроль за повітряним транспортом; 11) банківська діяльність. Профспілки й підприємці зазначених служб зобов'язані забезпечити під час страйку необхідний для населення мінімум обслуговування. Останнім часом спостерігається тенденція включення банків до числа основних служб країни. Також велику увагу в зарубіжних країнах приділяють такій проблемі, як оптимальне сполучення конституційних прав та свобод громадян, що знаходить прояв у колективних переговорах з обмеженням цих прав у формі законодавчої заборони страйків у основних галузях і службах.

Аналіз правотворчої та правозастосовної практики деяких зарубіжних держав показує, що останнім часом робляться спроби враховувати конституційні права працівників у таких галузях, як державна служба й життєво важливі для країни галузі та служби.

Особливо наочно зазначена тенденція простежується на прикладі Італії, де 12 червня 1990 р. було прийнято спеціальний Закон про умови реалізації права на страйк в основних державних службах. У цьому документі дається чітке визначення поняття «основні державні служби», серед яких служби з охорони свободи пересування, у тому числі міський громадський транспорт, залізничний, повітряний і морський<sup>1</sup>.

Профспілки державного сектора Італії зобов'язані укладати особливі «кодекси поведінки» про тимчасове обмеження страйків. У 1984 р., наприклад, було підписано єдиний «кодекс поведінки» для транспортників. У Греції подібний Закон було прийнято ще в 1982 р., а в 1990 р. приймається новий Закон, у якому зазначається, що «життєві потреби населення припускають охорону життя, гідності, свободи й безпеки осіб і навколишнього середовища (суспільне здоров'я, піклування про хворих, збір та обробка сміття, прибирання промислових відходів, виробництво й розподіл води та електроенергії); свободу пересування (по суші, морю, повітря); імпорт та експорт швидкопсувних продуктів життєвого чи національного значення; свободу засобів зв'язку (пошта, телеграф, телефон, радіо, телебачення)»<sup>2</sup>.

Право на страйк підлягає обмеженням і в Сполучених Штатах Америки. Стаття 13 Закону Тафта-Хартлі, прийнятого у 1947 р. в якості поправки до Закону Вагнера за ініціативи сенатора Р. Тафта і члена палати представників Ф. Хартлі, встановлює, що «нічого в цьому законі, крім спеціально передбачених випадків, не означає будь-якого втручання чи обмеження права на страйк».

Із цього формулювання випливає, що в низці випадків закон обмежує право на страйк. Цим актом було оголошено незаконними політичні страйки і страйки солідарності. Проведення економічного страйку супроводжувалося зобов'язанням профспілки попередньо (за 60 днів) повідомити про це підприємця і спеціальний адміністративний орган – Федеральну службу посередництва і примирення. Відповідно до законодавства США існують обмеження щодо страйків державних службовців.

Наприклад, у штаті Міссісіпі заборонені страйки держслужбовців, у тому числі й вчителів. Для цієї країни взагалі характерним є широке поняття «держслужбовець», що охоплює всіх працівників державного сектора економіки. Таким чином, чим ширший зміст укладається в це поняття, тим більше число працівників позбавлено права на страйк. Приміром, у США трапляються випадки, коли водії автобусної компанії, яка належить державі, позбавлені права на страйк, а їх колеги з приватної компанії конкурента володіють цим правом<sup>1</sup>. Суд Сполучених Штатів Америки може заборонити страйк, якщо його буде визнано таким, що створює загрозу громадській безпеці.

На підставі обмежень, що існують у законодавстві цієї держави, великі страйки в ході переговорів забороняються через суд на 80-денний так званий «охладжувальний період», протягом якого в конфлікт втручаються Федеральна служба посередництва і примирення, національне управління трудових відносин, Конгрес США<sup>2</sup>. У Франції до категорії життєво важливих галузей включаються служби електро-, газо-, водопостачання, вугільні шахти, залізничний і повітряний транспорт. Однак це не заважає їх працівникам вдаватися до страйків у період значного погіршення їх виробничих і побутових умов. У країні було поновлено практику утримання коштів із зарплати держслужбовців за кожний день незаконного страйку.

В Австралії, Новій Зеландії, Швеції порядок проведення страйків у сфері громадських послуг встановлюється в колективних договорах, що діють у зазначених галузях. Там передбачено особливі умови проведення цих акцій: попередження, продовження функціонування служб, необхідних для життєзабезпечення населення, обмеження тривалості, схвалення страйку кваліфікованою більшістю працівників, вищим профспілковим органом тощо<sup>3</sup>. У Законі Угорщини (1989 р.) «Про право на страйк» йдеться, що в галузях громадського транспорту, телекомунікацій, забезпечення водою, газом та іншим паливом право на страйк може реалізовуватися, лише коли припинення роботи не порушує функціонування цих служб у задовільному обсязі.

У Канаді існує практика заборони страйків держслужбовців тимчасовими законами – біллями, погрозою штрафів. Так, у 1987 р. уряд припинив страйк 48 тис. залізничників, погрожуючи стягнути з них до 20 тис. доларів.

У Фінляндії існує заборона страйків керівного персоналу<sup>5</sup>. Закон Болгарії (1990 р.) про вирішення колективних трудових спорів передбачає заборону вдаватися до страйків там, де вимоги працівників мають неконституційний характер: у випадку природних катаклізмів, у галузях електропостачання, зв'язку й медичного обслуговування, в ході вирішення індивідуальних трудових спорів, на підприємствах Міністерства оборони й МВС.

У Законі Румунії (1991 р.) про врегулювання трудових спорів життєво важливими службами (послугами) вважаються сфери охорони здоров'я, освіти, телекомунікації, телебачення й радіомовлення, громадського транспорту, продовольчого постачання, прибирання сміття. У цих галузях страйки дозволені, якщо під час них підтримується мінімальний рівень послуг.

Отже, загальна заборона страйків передбачається законодавством у зв'язку з надзвичайними ситуаціями. Також практично в усіх країнах заборонено ці акції у збройних силах, органах охорони громадського порядку, прокуратури, суду.

Водночас справи щодо визнання страйків незаконними в Італії, Нідерландах, розглядаються загальними судами в порядку цивільного судочинства. Щодо справ зазначеної категорії в США, Канаді та Японії діє третейський суд спеціалізованих адміністративних органів<sup>2</sup>. У ФРН, Бельгії, Польщі, Австрії, Люксембурзі, Данії, Ізраїлі працюють спеціалізовані трудові суди з обмеженою юрисдикцією.

Трудові суди у скандинавських країнах уповноважені вирішувати тільки спори, які виникають внаслідок застосування і тлумачення колективних договорів (угод) і питань, що стосуються законності страйків; усі інші справи тут розглядаються у звичайних судах. Щодо юридичної відповідальності за участь у незаконному страйку, то тут у законодавстві зарубіжних країн наявні наступні особливості. І.Я. Кисельов відзначає, що покарання за незаконні страйки в зарубіжних країнах ретельно диференційовані й застосування їх показує гнучкість соціальної політики держави.

У цих країнах також розрізняються дисциплінарні, цивільно-правові й кримінально-правові заходи проти незаконних страйків. Об'єктом їх виступають організатори страйків, головним чином профспілки та їх функціонери, а також пересічні страйкарі<sup>4</sup>. Білоруським, казахським, киргизьким і таджицьким законодавством організація страйку, визнаного судом незаконним, чи участь у ньому також розглядається як порушення трудової дисципліни і може спричинити застосування заходів дисциплінарного впливу.

На підставі законів Польщі, Румунії, Чехії організаторів страйку може бути притягнуто до майнової відповідальності за нормами цивільного законодавства, якщо їх неправомірні дії спричинили майнову шкоду.

Для українського законодавства ця позиція є неприйнятною, тому що учасники трудових відносин несуть відповідальність лише за нормами трудового законодавства, які відрізняються від норм матеріальної відповідальності у цивільному праві. До того ж норми про матеріальну відповідальність працівників, які існують у трудовому законодавстві, є пільговими.

**Ключові терміни та поняття:** колективний трудовий спір, примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник, страйковий комітет, страйк.

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Як визначити поняття “колективний трудовий спір” в зарубіжному законодавстві.
2. З якого моменту виникає колективний трудовий спір у зарубіжному законодавстві?

3. Хто є сторонами колективного трудового спору?
4. Що є предметом колективного трудового спору у зарубіжному законодавстві?
5. Які категорії спорів розглядаються за допомогою примирних процедур?
6. Які мета, функції примирних процедур передбачені у зарубіжному законодавстві?
8. У якому випадку колективні трудові спори розглядаються судами у зарубіжному законодавстві?
9. Що таке страйк у зарубіжному законодавстві?
10. У якому порядку приймається рішення про оголошення страйку?
11. Хто може очолити страйк?
12. Де мають перебувати працівники під час страйку?
13. Які страйки визнаються незаконними в зарубіжному законодавстві?
14. У яких випадках страйк заборонений?
15. Якими гарантіями наділені працівники під час страйку у зарубіжних країнах?

#### **Тести для самоконтролю:**

**1. Тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту), – це:**

- а) бойкот;
- б) локаут;
- в) страйк;
- г) мітинг.

**2. Світова система вирішення колективних трудових спорів базується на:**

- а) актах МОП;
- б) рекомендаціях МОП;
- в) внутрішніх законах;
- г) локальних актах.

**3. У зарубіжних країнах заборонено страйкувати:**

- а) підприємцям;
- б) юристам;
- в) працівникам ІТ галузі;
- г) суддям.

#### **Завдання для самостійної роботи:**

1. Класифікуйте колективні трудові спори у зарубіжних країнах залежно від особливостей суб'єкта та порядку вирішення.
2. Наведіть та охарактеризуйте основні групи причин виникнення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах.
3. Проведіть дискусію на тему: «Антагонізми, що породжують колективні трудові спори та їх вплив на суспільство».
4. Складіть протокол претензій трудового колективу до роботодавця.
5. Охарактеризуйте міжнародні стандарти вирішення колективних трудових спорів.

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [3], [5], [7], [11], [13]; додаткові: [14-16; 32; 37]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

#### **Тема 11. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів.**

## План

1. Вдосконалення трудового законодавства в Україні в частині вирішення трудових спорів.

### Рекомендації до виконання самостійної роботи

#### 1. Вдосконалення трудового законодавства в Україні в частині вирішення трудових спорів.

Правова дійсність засвідчила неочікуваність та раптовість у суспільних взаєминах, які неминуче потребували нових механізмів правового регулювання. Посилення ролі трудового законодавства є неминучим у забезпеченні реалізації права на працю

На нашу думку існування КТС у її нинішньому вигляді, тобто як органу уповноваженого на вирішення індивідуальних трудових спорів ніяким чином не посягає на правосуддя. Адже, по-перше, даний орган створюється на конвертерному підприємстві (в установі, організації) його (її) трудовим колективом для вирішення однорідних правових спорів (а саме трудового характеру), що виникають в середині цього підприємства (в організації, установі); по-друге, розгляд спору у КТС не позбавляє і не обмежує, згідно із діючим законодавством, сторони даного спору у праві на звернення до суду. Натомість позбавлення КТС повноважень на вирішення індивідуальних трудових спорів щодо порушення, прав та або законних інтересів найманих працівників під час застосування законодавства про працю, тобто перетворення КТС виключно на примирний орган, суттєво зменшує гарантії прав і законних інтересів найманих працівників у сфері праці. Адже КТС – це інституція, головним завданням якої є захист прав і законних інтересів найманих працівників. Процедура вирішення трудових спорів у КТС простіша і доступніша, порівняно із судовою, і у ряді випадків її буває достатньо для розв'язання розбіжностей між роботодавцем та найманим працівником.

Визначаючи шляхи удосконалення діяльності КТС, в першу чергу необхідно зазначити, що важливим моментом є питання про обов'язковість створення КТС на підприємствах, в установах, організаціях. Справа у тому, що з одного боку із положень КЗпП слідує, що організація такого органу на підприємстві, в установі організації, за наявності певної кількості працюючих, є обов'язковою. Однак даний обов'язок нічим не забезпечується і його невиконання не тягне за собою ніяких юридичних наслідків. Через що на практиці КТС, досить часто, взагалі не створюються.

Проблема полягає у тому, що: по-перше, у створенні КТС зацікавлений, перш за все, трудовий колектив, який на сьогодні не можливо притягнути до відповідальності за невиконання законодавчих приписів; по-друге, роботодавець, за діючим законодавством не відіграє суттєвої ролі у питанні формування КТС – його обов'язки зводяться до її організаційно-технічного забезпечення. А отже він також не може бути відповідальним за невиконання законодавчих вказівок щодо створення даного органу. З цього приводу слушною видається думка А. Яресько, що комплектування КТС із представників найманих працівників підприємства без участі у цьому процесі роботодавця свідчить про те, що розгляд розбіжності буде здійснюватися особами, котрі матеріально або дисциплінарно у силу існуючого трудового договору є залежними від роботодавця і, отже, не зовсім вільними у своєму волевиявленні.

З іншого боку – цей механізм функціонування КТС є порушенням прав роботодавця, оскільки він виявляється за законом позбавленим можливості брати участь у формуванні КТС, що може негативно відбитися на можливості відстоювання ним своєї позиції. У вищезгаданому проекті ТК України встановлено, що комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості

представників від роботодавця та працівників. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів загальними зборами (конференцією) членів первинної профспілкової організації або загальними зборами працівників.

Формування КТС має відбуватися на паритетних засадах. За таких умов, відповідальність за незабезпечення діяльності КТС на підприємстві (в установі, організації) доцільно покласти на роботодавця. Адже по-перше, роботодавець повинен дбати про права і законні інтереси у сфері праці осіб, з якими він перебуває у трудових правовідносинах, а наявність даного органу (тобто КТС) – це важлива гарантія захисту зазначених трудових прав та інтересів найманих працівників. По-друге, будучи представленим у КТС на паритетних засадах, роботодавець отримує реальну можливість відстоювати і доводити через даний орган правомірність своїх дій по відношенню до найманого працівника. Тобто сам роботодавець має бути зацікавленим у створенні КТС.

По-третє, маючи адміністративно-владні повноваження по відношенню до трудового колективу, роботодавець повинен забезпечити виконання цим колективом законодавчих вказівок щодо створення КТС. Відповідно відсутність КТС на підприємстві, в установі, організації має розцінюватися так, що роботодавець не вжив усіх заходів щодо забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників. Ще одним важливим моментом є питання про передумови звернення найманого працівника із заявою до КТС.

Йдеться про те, що відповідно до діючого КЗпП комісія по трудових спорах розглядає заяву найманого працівника у випадку, якщо він не зміг самостійно або за участю профспілкової організації владнати наявні між ним і роботодавцем розбіжності в ході безпосередніх переговорів з останнім. Аналогічна за змістом норма міститься й у проекті ТК України, а саме: «працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника»

Перш за все слід відмітити як позитивний момент те, що у даному проекті чітко визначений граничний термін, в який сторони мають врегулювати свої розбіжності – два тижні з моменту звернення працівника до роботодавця із претензією, заявою. Такий підхід покликаний унеможливити зволікання та затягування вирішення спору з боку роботодавця. Однак, механізму (порядку, форми) реалізації зазначених переговорів не встановлено. Крім того сама обов'язковість проведення даної примирної процедури нічим не забезпечена.

З цього приводу варто відмітити позицію, висловлену Д. В. Шевченко. Правник наголошує, що абсолютно необхідним створення є спеціального правового механізму щодо розгляду вимог найманого працівника, які виникають у зв'язку з виникненням розбіжностей між сторонами індивідуальних трудових відносин, включаючи звернення працівника та безпосередній переговорний процес між сторонами. Вказаний механізм, на думку автора з повинен передбачати наступні складові: направлення (пред'явлення) вимог працівника уповноваженій особі, в компетенції якої знаходиться вирішення вимог найманого працівника, встановлення строків та порядку розгляду вимог найманого працівника уповноваженою на те особою в компетенції якої знаходиться вирішення вимог працівника, встановлення порядку задоволення чи відмови в задоволенні вимог найманого працівника, інформування працівника що до результату розгляду звернення тощо.

Також повинна бути передбачена письмова форма інформування працівника. Є за доцільним встановлення дисциплінарної та адміністративної відповідальності уповноваженої особи за нерозгляд або несвоєчасний розгляд з погляду його вимог та його інформування. Таким чином закріплення правового механізму розгляду звернення працівника при виникненні розбіжностей між працівником і власником або уповноваженим органом (роботодавцем), проведення безпосередніх переговорів надасть

змогу не лише попередити виникнення індивідуальних трудових спорів, але й захистити права та інтереси, як найманого працівника, так і роботодавця.

В цілому згодні із тим, що необхідно визначити порядок проведення переговорів найманого працівника із роботодавцем, в разі виникнення між ними розбіжностей, особливо важливим моментом, на нашу думку, є закріплення письмової форми фіксації їх основних етапів. Адже саме документи є підтвердженням того, що такі переговори відбулися, і не призвели до вирішення конфлікту, або ж, що вони були ініційовані працівником, втім роботодавець у встановлений строк не вжив ніяких заходів щодо мирного врегулювання розбіжностей.

Існуючу точку зору щодо доцільності встановлення відповідальності (адміністративної чи дисциплінарної) за небажання, відмову роботодавця вести такі переговори не підтримуємо, оскільки дана процедура не є зобов'язуючою для роботодавця – вона має виключно примирний характер. Тобто працівник повідомляє роботодавця про наявні у нього претензії до останнього і пропонує, таким чином, вирішити їх шляхом переговорів. Роботодавець же, у свою чергу, або вступає у такі переговори, або може відмовитися від них – негативним наслідком для нього, у такому разі, буде передання розбіжностей, після закінчення строку на переговори, до КТС або суду, залежно від характеру спору та бажання працівника.

Що ж стосується обов'язковості проведення таких переговорів, то на нашу думку у законодавстві слід передбачити, що у випадку, якщо розбіжності виникли з приводу встановлення умов праці, то зазначені переговори, факт їх проведення, має бути обов'язковою передумовою звернення до КТС. Тобто уникнення працівником таких переговорів є підставою для повернення заяви. Якщо ж переговорний процес не відбувався через його ігнорування роботодавцем, і якщо є документи, що підтверджують ініціацію таких переговорів найманим працівником, то у такому разі КТС не має права відмовляти у розгляді спору. Щодо спорів із юридичним змістом, тобто з приводу правомірності застосування законодавства про працю, то вони мають прийматися до розгляду у КТС незалежно від того велися по ним переговори, чи ні. Така наша позиція пояснюється тим, що зазначені переговори, це, фактично, форма самозахисту найманим працівником своїх прав і законних інтересів у сфері праці.

А самозахист не позбавляє і не обмежує суб'єкта у його праві звернутися за захистом своїх суб'єктивних прав та законних інтересів у компетентний орган. Наступний аспект вирішення індивідуальних трудових спорів у позасудовому порядку, який, на нашу думку, потребує вдосконалення, є строки розгляду такого спору у КТС. В цілому передбачений у законодавстві термін – 10 днів є цілком виправданим з позиції оперативності вирішення справ. Разом із тим, у ряді випадків такий строк є недостатнім. Серед дослідників немає єдиної позиції з цього приводу, так, наприклад, В. В. Жернаков та ін. пишуть, що на практиці розгляд заяви у десятиденний строк не завжди можливий і часто порушується, наприклад, через відкладення засідань комісії, відсутність кворуму, а також те, що члени комісії по трудових спорах найчастіше не є професійними юристами, і їм потрібно значно більше часу, щоб з'ясувати суть спору та вивчити положення законодавства, які застосовуються для його вирішення. Водночас через порушення комісією по трудових спорах установленого терміну розгляду заяв не можна ставити під сумнів правомірність ухваленого цією комісією рішення.

В.О. Кабанець також вважає, що десятиденний строк, на наш погляд, не є достатнім для розгляду та вирішення скарги, адже члени КТС не професійні судді. Найбільш оптимальним, на нашу думку, є двотижневий термін розгляду.

У свою чергу В. В. Лаоз наголошує на тому, що збереження 10-ти денного терміну є доцільним й надалі. Заперечуючи вище наведеним точкам зору, правник зазначає, що члени комісії, будучи працівниками підприємства, які знають специфіку виробництва, особливості відносин із застосування найманої праці на ньому, а також порядок правового регулювання цих відносин локальними нормативними актами, здатні досить швидко



усвідомити суть спору або конфлікту й розібратися з чинними правовими приписами, які регулюють спірну ситуацію. Тому десятиденний термін, встановлений для розгляду індивідуального трудового спору або конфлікту в юрисдикційному органі, який діє на виробництві, є досить реальним і обґрунтованим.

10 днів, як базовий строк для розгляду індивідуальних трудових спорів має залишитися, перш за все для того, щоб забезпечити оперативність (швидкість) їх вирішення. У той же час, з метою недопущення нехтування об'єктивністю та повнотою розгляду спору на користь оперативності його вирішення, слід передбачити за КТС право, в разі необхідності, продовжувати зазначений строк до двох тижнів, тобто 14-ти днів. Слід відмітити, що у проекті ТК України з приводу даних строків зазначається наступне: «комісія з трудових спорів повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більш як до 15 календарних днів»

. Також вбачається цікавою позиція, яку пропонує В. В. Лазор. Юрист пише, що у ст. 226 КЗпП є вказівка на те, що при повторній неявці працівника на засідання комісії без поважних причин – справа знімається з розгляду. Але немає жодних правових приписів щодо того, у які терміни повинен бути розглянутий спір або конфлікт, якщо працівник відсутній на засідання КТС із поважної причини (хвороба, відрадження та ін.). У силу зазначеного необхідно передбачити можливість переривання терміну розгляду індивідуального трудового спору або конфлікту комісією.

Слід встановити, що засідання КТСК з розгляду індивідуального трудового спору або конфлікту має бути призначено у термін, не пізніше десяти днів з моменту звернення зацікавленої сторони. У випадку ж неявки працівника на засідання цей термін повинен перериватися й повторне засідання з даної справи має бути призначено протягом десяти днів з дня, коли засідання комісії було відкладене через неявку працівника.

При повторній неявці працівника без поважних причин КТСК повинна зняти справу з розгляду. У випадку ж неявки працівника у засідання з поважної причини термін також слід вважати перерваним. І нове обчислення терміну повинно починатися з моменту припинення обставин, які перешкоджають появі працівника у засіданні. Таким чином, буде забезпечена швидкість розгляду спору або конфлікту, які виникли, дотримання встановленого для розгляду справи терміну, а також усунута правова невизначеність щодо терміну розгляду справи у випадку неявки працівника на засідання комісії з поважної причини.

З метою забезпечення належної якості та ефективності вирішення в КТС індивідуальних трудових спорів, необхідно передбачити у діючому законодавстві відповідальність осіб за невиконання вказівок, рішень даного органу, спрямованих на забезпечення об'єктивності, всебічності та повноти вирішення спору (неявка свідка без поважної причини, ненадання запитуваних документів тощо). І останні два аспекти, на які ми вважаємо за потрібне звернути увагу у межах даного дослідження стосуються прийняття та виконання рішень КТС за результатами розгляду спору. Щодо першого, необхідно закріпити у законодавстві, що Голова КТС має обиратися із її членів обраних до неї працівниками. Це пояснюється тим, що у випадку розподілу голосів порівну, під час прийняття рішення, доцільним буде, якщо воно вважатиметься прийнятим на користь тієї сторони, за яку проголосував Голова. Такий підхід, на нашу думку, є додатковою гарантією захищеності КТС під час її діяльності і, особливо, на стадії прийняття рішення по справі, від адміністративного тиску з боку роботодавця.

Щодо виконання рішень КТС, то у КЗпП необхідно закріпити, що у випадку невиконання роботодавцем рішення КТС протягом встановленого строку у добровільному порядку, і не подання ним скарги до суду, найманий працівник має право не пізніше трьох місяців з моменту спливу строку на добровільне виконання роботодавцем зазначеного рішення, звернутися із відповідним посвідченням, до державної виконавчої служби або приватного виконавця.

Однією з характерних ознак ринку праці у країнах з ринковою економікою є міжнародна міграція працівників. Конституція України закріпила, зокрема право кожного на свободу пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України (ч. 1 ст. 33), право на працю та відповідні гарантії трудових прав (ст. 43). Хоча відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 221 КЗпП України комісії по трудових спорах є одним з органів, що розглядають трудові спори, переважна більшість останніх розглядається судами. У свою чергу, відповідно до ст. 8 КЗпП України трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, в якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України.

До договорів між державами застосовується Віденська конвенція про право міжнародних договорів 1969 року, до якої Україна приєдналася у 1986 році<sup>1</sup>. Згідно з п. п. а), б) ч. 1 ст. 2 Конвенції вжиті у ній терміни, зокрема означають: «договір» - міжнародна угода, укладена між державами в письмовій формі і регульована міжнародним правом, незалежно від того, чи викладена така угода в одному документі, двох чи кількох пов'язаних між собою документах, а також незалежно від її конкретного найменування; «ратифікація», «прийняття», «затвердження» і «приєднання» - залежно від випадку, міжнародний акт, який має таке найменування і за допомогою якого держава виражає в міжнародному плані свою згоду на обов'язковість для неї договору. Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (ч. 1 ст. 9 Конституції України). У такій якості вони застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Порядок укладення, виконання та припинення дії міжнародних договорів України з метою належного забезпечення національних інтересів, здійснення цілей, завдань і принципів зовнішньої політики України, закріплених у Конституції України та законодавстві України, встановлено Законом України «Про міжнародні договори України».

Згаданий Закон, з урахуванням положень Віденської конвенції про право міжнародних договорів, визначає міжнародний договір України як такий, що укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) (ст. 2).

Міжнародні договори нерідко відіграють значну, а часто – і визначальну, роль у вирішенні приватноправових конфліктів, не регламентуючи при цьому безпосередньо ні матеріальних, ні процесуальних аспектів спірних взаємовідносин сторін, але визначаючи водночас належне до застосування щодо них право тієї чи іншої країни.

Звертаючись до суду або будучи залученою до участі у судовому процесі, його сторона має зважати на відповідний регулюючий чинник, правове значення якого досить яскраво проявляється при вирішенні трудових конфліктів

Згідно з п. 2 ст. 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» трудові відносини іноземців, які уклали з іноземними роботодавцями - фізичними і юридичними особами – трудові договори про виконання роботи в Україні, не регулюються правом України.

Якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.

За таких обставин суди дійшли до правильного висновку про неможливість розгляду даного спору в порядку цивільного судочинства судом України та закрили провадження у справі.

При розгляді та вирішенні трудових спорів за участю іноземного суб'єкта надзвичайно важливе значення має ретельне з'ясування виду спірних правовідносин, їх характеру, чітке встановлення того, законодавством якої саме країни вони регулюються, умови розгляду спору тощо.

За змістом трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, у якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України.

Певний інтерес становить вітчизняна судова практика щодо застосування роботодавцем-резидентом України відповідно до укладеного трудового контракту норми іноземного права при звільненні іноземного працівника як достатньої правової підстави для подальшого поновлення останнього на роботі судом.

Підсудність судам України цивільних справ у спорах, в яких беруть участь іноземці, а також у спорах, в яких хоча б одна із сторін, які беруть участь у спорі, проживає за кордоном, визначається законами України.

Зокрема, це ст. 414 ЦПК України.

Закон України «Про міжнародне приватне право» встановлює порядок урегулювання приватноправових відносин, які хоча б через один із своїх елементів пов'язані з одним або кількома правопорядками, іншими, ніж український правопорядок.

Статті 75, 76 зазначеного Закону «Про міжнародне приватне право» не визначають підсудність зазначеної справи судам України, оскільки відсутні підстави, передбачені цими нормами для розгляду справи українським судом.

Таким чином, при вирішенні індивідуальних трудових спорів громадян, які працюють за межами своїх держав, варто виходити з того, що відповідні правовідносини, як об'єкт правового регулювання, регулюються законодавством держави працевлаштування (наймання) працівника та чинними міжнародними договорами України.

На основі примату міжнародного права положення згаданих договорів застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства, у т.ч. і в частині визначення права тієї чи іншої держави, як регулятора конкретних правовідносин; визначення підсудності судам України цивільних справ у трудових спорах, стороною яких є громадяни, що працюють за межами своїх держав, здійснюється з урахуванням підстав, визначених положеннями ст. ст. 75, 76 Закону України «Про міжнародне приватне право».

**Ключові терміни та поняття:** трудові спори, зарубіжний досвід, вдосконалення, пропозиції.

#### **Питання для самоперевірки:**

1. Чи відповідає трудове законодавство у частині вирішення трудових спорів сучасним умовам розвитку суспільства?

2. Які, на вашу думку, потрібні законодавчі зміни щоби зменшити кількість трудових спорів?

3. Які, на вашу думку, мають бути першочергові зміни до трудового законодавства з метою вирішення трудових спорів.

#### **Завдання для самостійної роботи:**

1. Написати доповідь на тему »Проблеми правового регулювання вирішення трудових спорів«.

2.Написати реферат на тему «Актуальні проблеми реформування трудового законодавства України».

3.Написати доповідь на тему «Трудові спори у практиці Верховного суду України?»»

### **Індивідуально-консультативна робота**

#### **Методичні рекомендації до виконання індивідуально-консультативної роботи**

Індивідуально-консультативна робота є видом організації навчальної роботи викладача із здобувачем вищої освіти, в основу якої покладено особистісно-діяльнісний підхід, виявлення і розвиток індивідуальних особливостей здобувача вищої освіти.

Індивідуальна науково-дослідна робота з навчальної дисципліни «Трудові спори» стимулює студентів до наукової й творчої праці, є формою організації навчального процесу, яка передбачає створення умов для якнайповнішої реалізації творчих можливостей студентів через індивідуально-спрямований розвиток їх здібностей, науково-дослідну роботу і творчу діяльність. Індивідуально-консультативна робота передбачає безпосередню участь студента у виконанні наукових досліджень та інших творчих завдань.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання є видом позааудиторної індивідуальної роботи студента навчального, навчально-дослідницького характеру, яке використовується в процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни.

Метою такої роботи є поглиблення, узагальнення та закріплення знань, які студенти отримують у процесі навчання, а також застосування цих знань на практиці та розвиток навичок самостійної роботи.

Зміст індивідуально-консультативної роботи – це завершена практична робота в межах навчальної програми дисципліни, яка виконується на основі знань, умінь і навичок, отриманих у процесі лекційних, семінарських занять, охоплює одну тему (декілька тем) або зміст навчальної дисципліни в цілому.

З навчальної дисципліни «Трудові спори» індивідуально-консультативна робота включає такі її види: написання наукових статей, участь у науково-практичних конференціях, круглих столах, наукових семінарах з тезами доповідей, розробка законопроекту.

Вибір теми статті, доповіді здійснюється студентами самостійно відповідно до тематики дисципліни.

Структурними компонентами побудови доповіді є: вступ, у якому визначено актуальність обраної теми, проблематики й постановка завдань; основна частина, у якій викладено стислий огляд і критичну оцінку наукових видань, їх порівняльне зіставлення, розкривається провідна ідея, її теоретичне та практичне обґрунтування та авторська інтерпретація проблеми; висновки та рекомендації щодо подальшого вирішення проблеми; список використаної літератури, що допомогла зорієнтуватися у виборі теми та обрати шлях наукового пошуку.

Обсяг виконаної роботи має становити 3-6 сторінок формату А4 і розраховується на 10-15 хвилин виступу. Тези публікуються у збірниках, присвячених темі конференції.

Основним видом індивідуально-консультативної роботи є підготовка та публікація наукової статті, мета якої полягає в поданні інформації про проведenu наукову роботу, одержані результати та визначенні напрямку для подальшої розробки теми, актуальних проблем, що потребують свого розв'язання.

Логіка викладення матеріалів наукової статті: вступна частина, де пояснюються аргументи вибору дослідження теми; основний зміст, де йдеться про основні положення, які автор прагне висвітлити; висновки, що узагальнюють основний зміст статті.

Головна вимога при підготовці наукової статті – науковість, лаконічність, конкретність та змістовність. Написання наукової статті здійснюється згідно з сучасними

вимогами. Обсяг статті 6-12 сторінок формату А4. Наукова стаття друкується у фахових журналах та наукових збірниках.

Під час розроблення законопроекту слід враховувати: норми чинних міжнародних

договорів України, які стосуються теми законопроекту, маючи на увазі, що згідно з статтею 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України;

положення Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та Європейськими Співтовариствами, зважаючи на її значення для реалізації проголошеного Україною курсу на європейську інтеграцію;

основні положення законодавства ЄС, якщо предмет правового регулювання законопроекту віднесено до пріоритетних сфер адаптації законодавства відповідно до Концепції адаптації або рішень Міжвідомчої координаційної ради з адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Для цього аналізуються тексти актів законодавства ЄС з питань, що належать до сфери правового регулювання законопроекту, та забезпечується певний ступінь відповідності законопроекту цим нормам.

Нормативний матеріал у законопроекті викладається у логічній послідовності, з тим щоб забезпечити доступність закону для огляду, правильного його розуміння та застосування.

#### **Завдання для виконання індивідуально-консультативної роботи**

1. Підготовка та публікація тез доповідей з тематики дисципліни (тему студент обирає самостійно).

2. Підготовка та публікація наукової статті з тематики дисципліни (тему студент обирає самостійно).

3. Розробка проекту закону про внесення змін до чинного КЗпП України в частині, що стосується трудових спорів.

**Рекомендовані літературні джерела:** основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [2-6; 14-16]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

## **7. Рекомендована література:**

### **Основна:**

1. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. — К.: Знання, КОО, 2003. — 382 с.

2. Лов'як О. О. Робочий час: сучасний стан / Сучасні тенденції в юридичній науці України та зарубіжних країн: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 27 жовтня 2017 р.). відп. ред.. С.В. Губарев, І.С. Тімуш [Текст] – К: ФОП Кандиба Т.П., 2017. – С. 7-12.

3. Лов'як О. О. Правові основи охорони праці / Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії: Збірник наукових статей з нагоди 40-річного ювілею Губарева Сергія Володимировича / відп. ред.. О.О. Лов'як, І.С. Тімуш - К: ФОП Кандиба Т.П., 2017.- С. 69-75.

4. Мотиль В.І., Лов'як О.О., Капусяк А.І. Удосконалення правових механізмів надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці / Інновації юридичної науки в євроінтеграційному процесі: Всеукраїнська науково-практична конференція (Київ, 31 травня 2017 р.). відп. ред. С.В. Губарєв, О.О. Лов'як [Текст] – К: ФОП Кандиба Т.П., 2017. – С. 3-7.
5. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
6. Трудове право України. Академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищих навч. закл. / П.Д. Пилипенко [та ін.] ; ред. П. Д. Пилипенко. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. 537 с.
7. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учебн. / под ред. Гончаровой Г.С., Жернакова В.В., Прилипко С.Н. Харьков: Одиссей. 2001. 623 с.
8. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
9. Трудове право України / за ред. П.Д. Пилипенка. К., 2003. 536 с.
10. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А.В., Юнін О.С., Савельєва М.О. та ін. Дніпро: Видавець Біла К.О., 2017. 166 с.
11. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібник / авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с
12. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упор. В. А. Скоробогатько, Й. І. Федішин. — К.: Істина, 2000.
13. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: моногр. / Г. І. Чанишева. – О.: Юрид. л-ра, 2001. – 328 с.

#### **Додаткова:**

1. Гончарова Г. Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів. Підприємництво, господарство і право. 2007. № 8. С. 30–33.
2. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України : автор. дис. ...канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2004. 19 с. 523
3. Дейнека В.М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів. Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. 2014. Т. 19. Вип. 3 (24). С. 73–79.
4. Дейнека В.М. Примирні процедури з вирішення трудових спорів. Актуальні проблеми політики. 2014. Вип. 53. С. 342–349.
4. Занфірова Т.А. Правова характеристика принципів з вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі. Економіка та держава. 2007. № 3. С. 77–79.
5. Кабанець В.О. До питання про причини трудових спорів. Право і безпека. 2005. № 6. С. 157–160.
6. Кабанець В.О. До питання вдосконалення трудових спорів. Право України. 2006. № 6. С. 106–110.
7. Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці: навчальний посібник. Львів, 2003. 168 с. 176. Комаров С.А. Общая теория государства и права. М.: Юрайт, 1997. 416 с.
8. Костюченко О.Є. Гарантування, охорона і захист як елементи правового забезпечення трудових прав і законних інтересів працівника. Право. UA. 2018. № 1. С. 131–136.
9. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права: монографія. Харків: Право. 2018. 392 с.
10. Купіна Л.Ф., Крилова Ю.І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. Альманах права. 2016. Вип. 7. С. 322–325.

11. Лагутіна І.В. Судовий захист трудових прав працівників. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. О.: Юридична л-ра, 2005. Вип. 25. С. 343–346.
12. Лазор В.В. Судове вирішення індивідуальних трудових спорів : шляхи вдосконалення. Право України. 2003. № 7. С. 53–55.
203. Лазор В. Повноваження КТС. Право України. 2003. № 8. С. 54–55. 204.
11. Лозовой С.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах. Південноукраїнський правничий часопис. 2009. № 1. С. 6–10.
12. Мурашин О. Страйки: правові питання. Підприємництво, господарство і право. 2000. № 10. С. 67–69.
12. Петюх В.М. Ринок праці: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2008. 288 с.
13. Потопахіна О.М. Поняття роботодавця як сторони трудового договору. Правова держава. 2016. № 21. С. 195–200.
14. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Х.: ФІНН, 2009. 728 с. 246. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Клименчук Н.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку). Харків: ФІНН, 2011. 256 с.
15. Прогонюк Л.Ю. Юридична природа громадських стягнень як передумови звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпЗ України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. Вип. 32. Т.2. С. 133–136.
16. Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення». Х., 2005. 176 с.
17. Римар І.А. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Одеські юридичні читання: матер. всеукр. наук.-практ. конфер. (м. Одеса, 10–11 листопада 2017 р.) / за ред. Г.О. Ульянової ; уклад.: О.В. Дикий, Ю.Д. Батан. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 94–96.
18. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 11-те вид., допов. і переробл. К.: Алерта: КНТ : ЦУЛ, 2010. 584 с. 19. Русаловський А.В. Правові та організаційні питання охорони праці: навч. посіб. 5-те вид., доповн і перераб. К.: Університет «Україна», 2011. 280 с.
20. Рябченко Ю.Ю. Вдосконалення процесуального статусу сторін у контексті розвитку медіації в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2017. Вип. 43 (1). С. 132–135. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr\\_2017\\_43\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43_21). Серета В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2014. № 12. С. 125–129.
22. Серединська В.М., Загородна О.М., Спільник І.В. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет ; редкол.: В.А. Дерій (голов. ред.) та ін. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. Том 19. № 2. С. 136–147.
23. Тихонюк О. Чергування як різновид робочого часу. Вісник НТУУ «КПІ». 2016. Вип. 3/4 (31–32). С. 221–225.
24. Швець Н.М. Роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків. Підприємництво, господарство і право. 2010. № 5. С. 127–130. 25. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Х.: Право, 2009. 224 с.
25. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.
26. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 №322-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
27. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV (ред. від 13.02.2020). ст. 263. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення: 2.02.2022).

28. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 40. Ст. 356.
29. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення : конвенція Міжнародної організації праці від 04.06.1952 № 102. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 36. Ст. 5.
30. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття : конвенція Міжнародної Організації Праці від 21.06.1988 № 168. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text) (дата звернення: 22.02.2022).
31. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15> (дата звернення: 27.1.2022).
32. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. № 36. Ст. 361. 509
33. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. № 28. Ст. 255.
34. Про оплату праці : Закон України від 20.05.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради (ВВР). 1995. № 17. Ст. 121.
35. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 24. Ст. 243.
36. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відомості Верховної ради України (ВВР). 1999. № 45. Ст. 397.
37. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1998. № 34. Ст. 227.
38. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 22. Ст. 216. 16. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2000. № 22. Ст. 171. 510
39. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1992. № 49. Ст. 668.
40. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2007. № 29. Ст. 389.
41. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки: Закон України від 29.05.2001 № 2481-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 31. Ст. 156.
42. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються»: Закон України від 19.10.2005 № 2997-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2006. № 2–3. Ст. 40.
43. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15/ card6#Public](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15/card6#Public) (дата звернення: 15.02.2021).
44. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258. Офіційний вісник України. 1998. № 46. С. 13. 39. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 792. Офіційний вісник України. 2018. № 80. С. 210. Ст. 2662.
45. Про затвердження переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня :



постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163. Офіційний вісник України. 2001. № 9. С. 36. Ст. 352. 512

46. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного суду України від 24.12.99 № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text> (дата звернення: 30.01.2022).

#### **Інформаційні ресурси Інтернет:**

1. Офіційний портал Верховної Ради України – <http://rada.gov.ua>
2. Правовий портал Ліга:Закон – <http://www.ligazakon.ua/ua/>
3. Урядовий портал – <http://www.kmu.gov.ua>
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України – <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Єдиний державний реєстр судових рішень – <http://reyestr.court.gov.ua>
6. Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського – <http://www.nbu.gov.ua>
7. Наукометрична база Google Академія – <https://scholar.google.com.ua/?hl=uk>

#### **Міжнародні видання:**

1. European Commission. Eurostat – <http://ec.europa.eu/eurostat/portal/page/portal/eurostat/home>
2. EUR-Lex Access to European Union law – <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties.html>
3. Council of Europe – <http://www.coe.int/en/web/conventions/home>
4. European Union – [https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)
5. Сайт Європейського суду з прав людини – <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22languageisocode%22:%5B%22UKR%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22JUDGMENTS%22,%22DECISIONS%22%5D%7D>

**РЕЦЕНЗІЯ**  
**на методичні рекомендації**  
**до проведення самостійної та індивідуальної роботи**  
**з навчальної дисципліни «Трудові спори»**

Завдання дисципліни «Трудові спори» – сформувати у здобувача вищої освіти систему знань в галузі трудових спорів, прищепити навички самостійного пошуку, творчої обробки нормативно-правових актів, які регулюють вирішення трудових спорів, й ефективного їх використання.

Методичні рекомендації для проведення самостійної та індивідуальної роботи з курсу «Трудові спори» являють собою завершений комплекс, що має на меті активізувати діяльність здобувачів освітніх напрямку самостійного пошуку та сприяти ефективному засвоєнню питань, які виносяться на самостійне вивчення.

Методичні рекомендації розроблені таким чином, щоб здобувачі мали змогу вивчити та застосувати на практиці діючі закони та інші нормативні акти, які регулюють проблеми вирішення трудових спорів .

Докладний виклад теоретичного матеріалу дозволяє здобувачам більш чітко представляти зв'язок між теоретичним і прикладним рівнем даної дисципліни.

Завдання для виконання індивідуальної роботи носять творчий характер.

Методичні рекомендації та завдання до виконання самостійної та індивідуальної роботи з дисципліни «Трудові спори» розроблені на високому науково-методичному рівні, відповідають робочій програмі з навчальної дисципліни. Зазначені методичні вказівки рекомендуються до використання у навчальному процесі.

Рецензент

Лаговська Н.В., к.ю.н., доцент кафедри  
кримінальної юстиції

**РЕЦЕНЗІЯ**  
**на методичні рекомендації**  
**до проведення самостійної та індивідуальної роботи**  
**з навчальної дисципліни «Трудові спори»**

Методичні рекомендації для проведення самостійної та індивідуальної роботи з навчальної дисципліни «Трудові спори» являють собою методичну розробку, що має на меті активізувати діяльність здобувачів вищої освіти в напрямку самостійного пошуку та сприяти ефективному засвоєнню питань, які виносяться на самостійне вивчення.

Вони складені відповідно до програми навчальної дисципліни і містять теоретичний матеріал, ключові слова та терміни, питання для самоконтролю, задачі для самостійного розв'язку, творчі завдання, тести, список рекомендованої літератури.

Методичні рекомендації, що вміщують питання до самостійної роботи по кожній темі, розроблені таким чином, щоб здобувачі освіти мали змогу вивчити та застосувати на практиці діючі закони та інші нормативні акти, які регулюють вирішення трудових спорів.

Завдання для виконання індивідуальної роботи носять творчий характер.

Побудова та розташування розділів методичної розробки відповідають структурі дисципліни. Матеріал викладено доступно для здобувачів освіти

Методичні рекомендації до виконання самостійної та індивідуальної роботи з дисципліни «Трудові спори» розроблені на високому науково-методичному рівні, відповідають програмі даної дисципліни і рекомендуються до використання у навчальному процесі.

Рецензент:

Самілик Л.О. к.ю.н., доцент,

доцент кафедри приватного права