

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Гетьманцева Н.Д., Орловський О.Я.

ТРУДОВІ СПОРИ

Навчально-методичний посібник



Чернівці

Чернівецький національний університет
2021

УДК: 349.2(477(075.8))
Г 449

Друкується за ухвалою вченої ради
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
Протокол № 7 від 30 червня 2021 р.

Рецензенти:

Іншин М.І. завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор, академік НАПрН України

Бурак В.Я. доцент кафедри соціального права Львівського національного університету Імені Івана Франка

Гетьманцева Н.Д., Орловський О.Я.

Г 449 Навчально-методичний посібник «Трудові спори»/ Ніна Гетьманцева, Олег Орловський. - Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича, 2021. 116 с.

Навчально-методичний посібник підготовлений та розроблений у відповідності з робочою навчальною програмою спеціального курсу «Трудові спори» для спеціальності 081 «Право» та є завершеним навчальним виданням, необхідним і достатнім для повного вивчення курсу «Трудове право». Навчально-методичний посібник «Трудові спори», призначений для проведення лекційних і практичних занять зі студентами юридичних факультетів.

УДК: 349.2(477(075.8))

© Чернівецький національний університет, 2021
© Гетьманцева Н.Д., Орловський О.Я., 2021

Зміст

Передмова.....	
1. Поняття, види та причини виникнення трудових спорів.....	
2. Загальна характеристика порядку розгляду індивідуальних трудових спорів.....	
3. Альтернативні способи вирішення трудових спорів.....	
4. Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)	
5. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни.....	
6. Судова практика у справах, що виникають з трудових відносин	
7 Програма курсу	
8. Перелік рекомендованої літератури	
9. Додатки	

Передмова

В умовах трансформації українського суспільства, загострення системної кризи в країні формуються якісно нові соціально-трудова відносини. Процеси ринкової економіки здійснюється вкрай суперечливо, з серйозними матеріальними і соціальними втратами. Дані процеси супроводжуються наростанням соціальної напруженості, результатом якої є соціальні конфлікти, індивідуальні та колективні трудові спори в сфері соціально-трудова відносин в усіх галузях економіки та соціального життя.

В даний час серйозні проблеми існують в трудовому законодавстві при вирішенні трудових спорів, перш за все, індивідуальних. Часто вони тривають кілька місяців, і навіть років. Це підвищує рівень соціальної напруженості в суспільстві і знижує довіру, в першу чергу, до органів влади.

Відсутність соціального діалогу, культури дружнього врегулювання суперечок, правовий нігілізм, небажання усвідомлювати власну відповідальність за наслідки неврегульованого спору, відсутність зацікавленості роботодавця з приводу активної участі в процесі прийняття рішень щодо спору, призводять до багато чисельних порушень прав працівників, безвідповідальності роботодавців, що впливає на правовий статус сторін трудових відносин та на інститут вирішення трудових спорів в цілому.

Навчальний посібник буде корисним як для науковців, аспірантів, здобувачів, студентів юридичних вищих навчальних закладів, так і для практичних працівників, а також всіх, хто цікавиться проблемами трудового права.

Поняття, види та причини виникнення трудових спорів

Інтереси власника підприємства, установи, організації і працівника, як сторін трудового договору, не завжди збігаються, і, є природнім той факт, що зіткнення інтересів сторін може виникнути в будь-який час, що може призвести до виникнення між ними розбіжностей. Дані розбіжності найчастіше пов'язані з незадоволеннями працівників і діями власника в особі його представників, порушенням трудових прав і пов'язаних з працею інтересів. Сторони намагаються урегулювати ці розбіжності завдяки переговорам з повноваженими представниками власника, вирішити поставлені питання з посадовими особами, які представляють власника в трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносинах, або ж через органи, спеціально створені для цього державними органами.

Трудові спори це є певного роду розбіжностями, що можуть виникати між сторонами трудових відносин з питань встановлення діючих, або нових умов праці, укладення чи припинення трудового договору, чи застосування в процесі праці норм трудового законодавства. Проте трудові спори не можна зводити лише до розбіжностей між окремими працівниками та власником або уповноваженим ним органом. Трудовими спорами є лише ті розбіжності між сторонами, які ними не врегульовані та передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу – уповноваженого державою ухвалювати обов'язкові для сторін рішення.

Трудові спори підлягають певній класифікації. Залежно від суб'єктного складу трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні.

В індивідуальних трудових спорах беруть участь з однієї сторони, працівник, з іншої – власник підприємства, установи, організації. У колективних трудових спорах участь беруть з однієї сторони, організаційно об'єднана в трудовому процесі група працівників, зайнятих у окремого власника, філіалу, представництва, або іншого відокремленого структурного підрозділу підприємства, установи, організації, з іншої – власник.

Індивідуальний трудовий спір виникає з моменту звернення сторони із заявою до відповідної інстанції, що розглядає відповідні трудові спори. Моментом виникнення колективного трудового спору є одержання уповноваженим представницьким органом колективу найманих працівників або їх представницьким виборним органом повідомлення, одержаного від роботодавця щодо повної чи часткової відмови в задоволенні вимог колективу працівників та ухвалення рішення про їх незгоду з рішенням роботодавця чи його представника, або коли відповіді від роботодавця не надійшло, а строки розгляду вимог, що передбачені законом, припинилися.

Індивідуальні трудові спори, залежно від підвідомчості, розглядаються:

в комісії по трудових спорах (КТС) тобто у загальному порядку, який передбачає певну послідовність розгляду трудового спору і, відповідно, шляхом оскарження його згодом у районному суді;

у суді, тобто в судовому порядку, а саме, коли трудовий спір розпочинається безпосереднім зверненням до суду, без попереднього звернення до комісії по трудових спорах;

у вищестоящих інстанціях, відповідно до спеціальних правил, визначених законодавством для відповідних категорій працівників.

Залежно від рівня конфліктних сторін колективні трудові спори поділяються на такі, що можуть виникати на генеральному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Колективні трудові спори, залежно від органу, що розглядає спір поділяються на такі, що розглядаються:

- примирною комісією, яка розглядає спори щодо: «встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди»;

- трудовим арбітражем щодо: «виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю».

За предметом і характером трудового спору виокремлюються:

- «про застосування норм трудового законодавства, колективного і трудового договору»;

- «про встановлення нових умов праці, не врегульованих законодавством, або іншими нормативними актами»;

- «пов'язані зі звільненням і з відмовою у прийнятті на роботу».

Індивідуальні трудові спори щодо застосування трудових, колективних договорів та застосування норм трудового законодавства є спорами позовного характеру.

До спорів непозовного характеру належать розбіжності у зв'язку з установленням умов праці. Вони можуть бути як індивідуальними, так і колективними .

Умови та причини виникнення трудових спорів.
Умови виникнення трудових спорів – це ті обставини, які безпосередньо, або опосередковано впливають на трудові відносини, викликаючи неврегульовані розбіжності між працівником та власником підприємства, установи, організації. Причини виникнення трудових спорів – це такі

обставини, які викликали розбіжності між працівником і власником (власниками) підприємства, установи, організації. Навіть загальні для трудових спорів причини носять конкретний характер у конкретних правовідносинах з вирішення трудового спору. Це порушення тих чи інших прав працівника (працівників) або його (їх) обов'язків перед власником (наприклад, при невиплаті в установленій строк заробітної плати, провині працівника, що спричинило його матеріальну відповідальність).

Умови виникнення трудових спорів можуть стати їх конкретними причинами в конкретному трудовому спорі. Наприклад, незнання керівником підприємства, установи, організації трудового законодавства призводить до порушення прав працівника та виникнення між ним і власником індивідуального трудового спору. Нерідко трудові суперечки виникають у результаті поєднання кількох умов (причин). Одні з них економічного характеру, другі – соціального, треті – юридичного, четверті – морально-психологічного.

До умов економічного характеру відносяться, зокрема, фінансові труднощі власника, що перешкоджають повній та своєчасній виплаті заробітної плати, ненадання належних працівнику гарантій (наприклад, надання засобів індивідуального та колективного захисту, коли законом передбачена обов'язкова їх видача).

Умови виникнення трудових спорів економічного характеру породжують серйозні соціальні наслідки, які в поєднанні з економічними наслідками викликають трудові спори. Так, нестача коштів призводить до скорочення чисельності працівників або ліквідації підприємства, установи, організації, приватного бізнесу, зростанню безробіття, певних труднощів при працевлаштуванні. Вивільнювані працівники, відстоюючи своє право на роботу

(робоче місце), нерідко звертаються за вирішенням трудового спору і захистом своїх прав до судових органів.

До умов соціального характеру відноситься, наприклад, соціальна нерівність внаслідок зростаючого розриву в рівні доходів низько і високооплачуваних працівників, а в більш широкому сенсі – досить високими (не завжди законними) доходами приватного бізнесу та заниженим рівнем заробітної плати. Соціальне розшарування може спричинити серйозні соціально-політичні наслідки.

До умов юридичного характеру належать, зокрема, складність, суперечливість, а також недостатня доступність для працівників і власників (особливо зайнятих у середньому та малому бізнесі, індивідуальних підприємців) законів, інших нормативних правових актів, що регулюють трудові відносини та інші безпосередньо пов'язані з ними відносини. У результаті – слабке знання чи повне незнання працівниками та власниками своїх прав і обов'язків по відношенню один до одного, а також способів захисту належних їм прав. Негативний вплив здійснює слабка юридична підготовка профспілкових лідерів, необхідна для захисту працівників, що нерідко зустрічається на практиці.

Освоєння юридичної бази регулювання відносин у сфері праці ускладнюється істотними змінами в трудовому законодавстві, що відбулися за останні роки, у всій системі нормативних правових актів, що містять норми трудового права.

Умови виникнення трудових спорів морально-психологічного характеру пов'язані з досить поширеним правовим нігілізмом з боку власників, їхніх представників, їх небажанням знати і дотримуватись трудового законодавства. Для пом'якшення впливу зазначених умов на виникнення трудових спорів, усунення конкретних

причин цього повинні використовуватися засоби та способи впливу на кожну умову та кожну причину окремо і на всі разом комплексно. Зокрема, правовий нігілізм може бути подоланий посиленням реальної відповідальності власників за порушення прав працівників шляхом введення санкцій за подібні правопорушення, як заходів загального характеру та невідворотності відповідальності кожного, який порушив права працівника (працівників), передбачених трудовим законодавством. Недостатня обізнаність працівників і власників у трудовому законодавстві може бути подолана правовою освітою, організованою спільно об'єднаннями роботодавців, органами управління та профспілками, тобто на тристоронній основі, закріпленням планів цієї роботи в угодах.

Загальна характеристика порядку розгляду індивідуальних трудових спорів

Комісія по трудових спорах, відповідно до ст.224 КЗпП України є: «первинним обов'язковим органом, який розглядає трудові спори на підприємствах, в установах, організаціях». У тому випадку, коли працівник не погоджується із рішенням комісії по трудових спорах, він може звернутися із позовною заявою до іншої інстанції - суду.

Стаття 223 КЗпП України передбачає: «комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік». У тих випадках, коли на підприємстві, в установі, організації чисельність працюючих менше як 15 чоловік працівник вправі звернутися за вирішенням трудового спору безпосередньо шляхом звернення до суду.

Комісія по трудових спорах обирається на підприємствах, установах, організаціях загальними зборами, або конференцією трудового колективу. Найчастіше, на практиці обирають до складу комісії, як правило, працівники кадрової служби, відділів праці підприємства, установи, організації. Тому є недоцільним обрання до складу комісії працівників, які можуть скористатися, при вирішенні трудових спорів, в силу свого становища, своїми владними повноваженнями. До них відносяться зокрема: керівники підприємства, установи, організації, їх заступники, керівники структурних підрозділів, начальник кадрів, відділу праці, головний бухгалтер. Трудовий колектив самостійно вирішує питання щодо чисельності комісії по трудових спорах, її складу, строків повноважень. Але обов'язковою умовою є кількісна чисельність у складі комісії по трудових спорах робітників, яка повинна бути не менше як половини її складу. Проте така вимога не стосується установи, організації, які за своєю чисельністю та структурою не можуть мати достатньої кількості працюючих.

Відповідно до ч.5 ст. 223 КЗпП України комісії по трудових спорах також можуть утворюватися у структурних підрозділах, обиратися трудовими колективами цих підрозділів. При цьому комісії по трудових спорах структурних підрозділів, можуть розглядати трудові спори у межах їх повноважень.

Слід зауважити, що повноваження комісій по трудових спорах структурних підрозділів щодо застосування умов праці є обмеженою, по тій причині, що структурні підрозділи підприємства у трудових правовідносинах наділені незначною частиною повноважень.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (ведення діловодства, зберігання справ,

підготовка та видача витягу з протоколів засідань комісії тощо) здійснюється підприємством, установою, організацією. Власник або уповноважений ним орган своїм наказом призначає працівника, на якого покладається робота з технічного обслуговування комісії по трудових спорах.

Відповідно до ст. . 224 КЗпП України: «комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у судах».

Проте, виходячи з прологів п.8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя судам є підвідомчий весь спектор спорів щодо захисту прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянені в досудовому порядку, передбаченому законом».

Отже, відповідно до ст. ст. 55 і 124 Конституції України, особа має вирішити: або звертатися із заявою її до комісії по трудових спорах або безпосередньо до судових органів.

Переважаю, як показує практика комісія по трудових спорах, як правило, розглядають спори з таких питань:

- «переведення на іншу роботу та оплати праці при переведенні;
- «оплати праці при простоях і браку, невиконанні норм виробітку»;
- «оплати у нічний час і надурочних робіт» ;
- «компенсації за роботу у святкові і неробочі, вихідні дні»;

- «оплати праці при суміщенні професій (посад), виконанні робіт різної кваліфікації»;
- «застосування відрядних розцінок встановлених норм виробітку, а також умов праці, що забезпечують їх виконання»;
- «повернення грошових сум, утриманих із заробітної плати на відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації»;
- «надання щорічної відпустки встановленої тривалості та виплати компенсації за відпустку»;
- «виплати вихідної допомоги»;
- «отримання працівнику премії, передбаченої системою оплати праці»;
- «накладення дисциплінарних стягнень»;
- «виплати компенсацій при відрадженнях або переведенні на роботу в іншу місцевість»;
- «виплати винагороди за вислугу років»;
- використання та видачі засобів індивідуального захисту»;
- «видачі лікувально-профілактичного харчування, молока чи інших рівноцінних харчових продуктів».

Комісії по трудових спорах не вправі вирішувати спори з таких питань: установлення норм виробітку (норм часу), норм обслуговування (нормативів чисельності працівників), посадових окладів і тарифних ставок, зміни чисельності і штату працівників; обчислення, призначення та виплати допомоги по державному соціальному страхуванню, вирахування страхового стажу для призначення різного роду допомог; вирахування страхового стажу для надання відповідних пільг; порядку розгляду трудових спорів; спорів щодо поновлення на роботі працівників, незалежно від підстав припинення трудового договору.

До комісії по трудових спорах вправі звертатися усі постійні, тимчасові, сезонні, штатні та позаштатні працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, або організацією, незалежно від того, чи є працівники членами профспілки, чи ні. Вирішальним при цьому є наявність укладеного трудового договору між працівником і роботодавцем.

Спори, які виникають з приводу виконання договорів підяду, надання послуг, які були укладені між громадянами і підприємствами, комісії по трудових спорах не розглядають, оскільки такі відносини регулюються не нормами трудового, а нормами цивільного права. У даному випадку потрібно виходити не тільки з назви договору, а й його суті і змісту та фактичних обставин необхідності виконання такого договору. У тому випадку, коли угоду було названо договором підяду, але фактично особу зараховано було у штатний розпис підприємства, відносини між учасниками такої угоди будуть регламентуватися нормами трудового права. Відповідно, спори, що пов'язані з виконанням такої угоди, що є по суті трудовим договором, мають розглядатися комісією по трудових спорах. Дане правило стосується також випадків, коли на працівника поширюється встановлений для працівників підприємства порядок обліку робочого часу, видачі нарядів, обчислення та виплати на їх підставі заробітної плати.

Дані правила розгляду спорів не поширюються на правовідносини, які виникли з договорів, укладених громадянами з підприємствами, установами, організаціями на виконання окремих робіт, коли на громадянина не покладаються обов'язки, передбачені ст. 21 КЗпП України.

При виникненні трудових спорів з приводу виплати премії необхідно враховувати, що невикплата обіцяної премії часто спричиняє розбіжності між працівником та

роботодавцем. Такі рішення часто приймаються на тлі конфлікту, сторони якого мають різні точки зору щодо винуватця його виникнення. Оскільки питання заробітної плати для працівника є основним, вилучення премії може суттєво вплинути на лояльність працівника і навіть спричинити його звільнення та подальше звернення працівника до суду. Проте підприємство матиме можливість розібратися в трудовому спорі, що виник, через звернення до комісії по трудових спорах. Перевагою вирішення такого спору буде те, що вирішення спору займе 10 днів, і це буде не менш дорогою процедурою для роботодавця. Більше того, на відміну від судді, членам комісії не доведеться вникати в нюанси виробничої діяльності підприємства. Проте, слід зауважити, що недоліком комісії по трудових спорах є те, що роботодавцю буде нелегко оскаржити своє рішення, оскільки у такому спорі виникають юридичні труднощі при визначенні процесуального статусу такої комісії. Проте, як показує практика, в тих організаціях, де діють комісії, їх рішення майже ніколи не оскаржуються. Отже, комісії по трудових спорах вправі розглядати і вирішувати спори про виплату працівникам премій, що передбачені системою заробітної плати.

Якщо ж виплата премії не передбачена системою оплати праці, йдеться про одноразові заохочення за успіхи в роботі, «спори про виплату таких премій комісії з трудових спорів розглядати не вправі».

Отже, розгляд трудових спорів щодо преміальних виплат в комісіях по трудових спорах має низку очевидних переваг перед судовим спором. Комісія по трудових спорах створюється в рамках одного підприємства, сформованої з представників працівників та роботодавця. Отже, члени комісії достатньо обізнані про особливості виробничого процесу та управління на конкретному

підприємстві, системи оплати праці, вони знають умови праці робітників. По-друге, більшість матеріалів, необхідних для розгляду заяви, знаходяться на даному підприємстві. Це значно полегшує та пришвидшує процес вирішення спору. Порівняно із судами, комісія по трудових спорах має більше можливостей своєчасно отримати необхідні документи, оскільки сторони зацікавлені в їх оперативному наданні. Діяльність комісії по трудових спорах здійснюється на території підприємства, що значно полегшує запрошення на збори свідків, спеціалістів, які є працівниками цього підприємства. Крім того, роботодавцю не доводиться вирішувати труднощі з оплатою щодо відсутності працівників, які беруть участь у засіданні комісії, на відміну від судових засідань. По-третє, розгляд трудових спорів у комісії здійснюється в 10-денний термін, що, безперечно, є важливою перевагою.

Як зазначалося раніше, комісіях по трудових спорах також вправі розглядати трудові спори щодо: оплати праці, в тому числі в разі невиконання норм виробітку, оплати праці за час простою, роботи в нічний час, компенсації за роботу в святкові дні; про встановлення робочого часу та часу відпочинку; про визнання недійсними умов трудового договору; про зміну умов праці; про законність застосування дисциплінарних стягнень; про право на основну і додаткову відпустки та інші спори, вирішення яких не віднесено до компетенції суду.

Порядок розгляду індивідуального трудового спору в КТС встановлений ст. 225 КЗпП України. Працівник має право звернутися до комісії по трудових спорах на протязі трьох місяців з того дня, коли дізнався про порушення свого права. У тому випадку, коли термін був пропущений з поважної причини, працівник може його відновити. При цьому працівник повинен довести обґрунтованість

причини його відсутності. У заяві, поданій працівником до комісії по трудових спорах, має бути зазначена суть спору та докази порушення його права. Заява працівника підлягає реєстрації. Однак порядок його реєстрації в КЗпП України не прописаний. На підприємствах, зазвичай, ведеться журнал, в якому зазначаються дата отримання заяви, зміст спору, дата та суть рішення, прийнятого комісією по трудових спорах. Трудове законодавство не передбачає можливості відмовити працівникові у прийнятті заяви, тому, навіть якщо працівник подав заяву, яка не належить компетенції комісії по трудових спорах, заява повинна бути прийнята до розгляду. Відповідно, працівнику потрібно відмовити у задоволенні заявлених вимог. Відмова у прийнятті заяви у комісії допускається лише в тому випадку, якщо трудовий спір вже розглядався в комісії і щодо нього було прийнято рішення, в межах її компетенції. Комісія по трудових спорах розглядає спір протягом 10 календарних днів з дати подання працівником заяви. Протягом цього періоду комісії по трудових спорах може збиратися кілька разів, роблячи перерву для збору доказів, інших необхідних даних, що стосуються суті вирішення спору. Спори розглядаються на засіданнях комісії, час засідання встановлюється за домовленістю сторін. Збори вважаються правомочними, якщо на них присутні принаймні половина членів, що представляють працівника, і принаймні половина членів, що представляють роботодавця. Спір розглядається у присутності працівника або його представника. Однак на прохання працівника спір може бути розглянутий за його відсутності. Якщо працівник або його представник не з'являються на засідання комісії по трудових спорах, розгляд спору відкладається. У разі неодноразової неявки комісія має право прийняти рішення про зняття цього питання з розгляду, якщо поважних причин неявки на

засідання не вказано. Поважними причинами можуть бути відрядження працівника або його хворобливий стан, підтверджений листом про тимчасову непрацездатність. При цьому працівник має право повторно подати заяву на розгляд даного спору протягом трьох-місячного терміну, на загальних підставах.

У трудовому законодавстві відсутній перелік поважних причин та підстав, що дає право комісії по трудових спорах поновити строки звернення у випадку їх пропуску. Це питання вирішується в кожному випадку з урахуванням причин, які призвели до несвоєчасного звернення за захистом трудових прав працівника.

У КЗпП України не вказано про обов'язкову присутність представника роботодавця, а також про право оскаржувати членів комісії по трудових спорах. Логічно припустити, що ці дві умови повинні бути виконані. Рішення комісії має бути конкретним, а не носити оціночний характер. Завірені належним чином копії рішення комісії по трудових спорах передаються працівникові та роботодавцю на протязі 3 днів з дня прийняття рішення. Для оцінки всіх обставин спору, а також для прийняття об'єктивного рішення комісія по трудових спорах має право запрошувати на збори свідків, спеціалістів, а також вимагати необхідні документи у роботодавця. На засіданнях комісії по трудових спорах ведеться протокол, який повинен бути підписаний головою або його заступником та засвідчений печаткою. У протоколі засідання фіксуються дата засідання, склад членів комісії по трудових спорах, пояснення працівника, заперечення роботодавця, пояснення свідків та запрошених фахівців. За результатами розгляду індивідуального трудового спору комісія по трудових спорах приймає рішення таємним голосуванням більшістю голосів присутніх на засіданні членів. Відповідно,

кожному члену комісії надається можливість прийняти самостійне рішення, незалежно від думки іншої сторони. Рішення комісії по трудових спорах має містити пряму вказівку на дії, які повинен виконати роботодавець, або відмовити працівникові у задоволенні його вимог. Рішення комісії, підписане головою або його заступником та засвідчене печаткою, передається працівникові та роботодавцю на протязі трьох днів.

Відповідно до ст. 230 КЗпП України: «у випадку невиконання власником рішення комісії з трудових спорів у встановлений строк працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа, у якому зазначається найменування органу, який прийняв рішення по трудовому спору, дата прийняття та винесення та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, ім'я та адреса боржника, номери його банківських рахунків, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах. Посвідчення не видається, якщо працівник або власник звернувся у встановлений строк про вирішення трудового спору до районного, районного в місті, міського або міськрайонного суду. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше ніж за три місяці до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець примусово виконує рішення комісії по трудових спорах».

Судовий порядок розгляду трудових спорів.

Найважливішою юридичною гарантією трудових прав працівника є судовий захист. Кожній працюючій людині у судовому порядку гарантується захист своїх прав і свобод. Відповідно, судові інстанції не можуть відмовити кожному працюючому громадянину України, іноземним громадянам у здійсненні правосуддя, за умови, якщо вони вважають, що їхні трудові права порушено.

Пошук оптимальних моделей взаємовідносин держави і працівників завжди становив надзвичайно складну проблему. Ці моделі вирішальною мірою залежали від характеру суспільства, типу власності, рівня економіки, культури, інших об'єктивних умов, але багато в чому визначалися владою, законами, правлячими елітами. Іншими словами суб'єктивними факторами в поєднанні з об'єктивними закономірностями. Проте кінцевою метою діяльності будь-якої держави є забезпечення прав і свобод людини і громадянина загалом і трудових прав зокрема. Досягнення цієї мети нерозривно пов'язане з обов'язком держави створювати систему захисту трудових прав працівників, їх законних інтересів, а також встановлювати юридичні процедури такого захисту.

Необхідно зазначити, що право на судовий захист трудових прав є значною частиною загального правового статусу працівника і в той же час слугує гарантією цього статусу. Кожна працююча людина має ці права незалежно від того, чи є у неї конкретний привід вимагати захисту її прав. Конституційне закріплення права на загальний захист прав людини і громадянина відображає прагнення відновити ті загальнолюдські цінності, які є природними і не залежать від громадянства. Державний захист цих прав і свобод полягає насамперед у неутручанні держави в їх

вільну реалізацію та захисту від іншого стороннього втручання.

Судовий розгляд являє собою стадію врегулювання індивідуальних трудових спорів відповідно до правил Цивільного процесуального кодексу України та з урахуванням вимог положень норм матеріального права - КЗпПУ (ст. 235–241-1). Слід мати на увазі, що сторони в суді мають належно користуватися своїми правами, зокрема щодо отримання правової допомоги та залучення представника, надання доказів, зміни предмета позову та позовних вимог. Сторона має надавати такі докази, які мають безпосереднє відношення до справи, а у разі неможливості їх отримання може звернутися до суду з приводу їх витребування. У суді сторона може заявити додаткові вимоги, наприклад щодо відшкодування моральної шкоди, зокрема в разі моральних страждань, втрати працівником нормальних життєвих зв'язків.

Існує перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові в суді (без попереднього звернення до комісії по трудових спорах). Такому розгляду відповідно до ст. 232 КЗпП України підлягають трудові спори за заявами:

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

працівників про поновлення на роботі, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

керівника підприємства (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових і митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої

влади, реалізують державну політику в сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень;

власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

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

працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи».

В судах також розглядаються спори в силу ст. 232 КЗпП України про відмову в прийомі на роботу:

«працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства;

молодих фахівців, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство;

вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, самотніх матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

виборних працівників після закінчення строку повноважень;

працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Строк для звернення до суду є таким же, як і для звернення до комісії: протягом трьох місяців з того дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У справах про звільнення - протягом місяця з дня видачі на руки копії наказу про звільнення або видачі трудової книжки. Спори, що стосуються оплати праці - не обмежені будь-яким строком. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, встановлений термін в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди».

При наявності поважних причин пропуску зазначених строків, суд може відновити строки звернення.

Порядок подачі, вимоги до написання позовної заяви, порядок і терміни розгляду справ, визначені Цивільним процесуальним кодексом України.

Альтернативні способи вирішення трудових спорів

Сучасний стан розвитку соціально-трудова відносин супроводжується загостренням протиріч між їх сторонами, що призводить до виникнення трудових спорів та конфліктів. Базуючись на аналізі зарубіжного досвіду, враховуючи сучасні тенденції здійснення правосуддя в Україні, можна говорити про достатні підстави говорити про запровадження або значнішого поширення у вітчизняній практиці різних альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, спрямованих саме на мирне їх розв'язання.

В науковій літературі немає єдиного підходу до розуміння альтернативних способів вирішення спорів. Вчені пропонують визна

вати їх поняття наступними чином: «спосіб позасудового впливу на конфлікт, мета якого – усунення протиріч між сторонами конфлікту та мінімізація негативних наслідків конфлікту для його учасників». Інше розуміння поняття альтернативних способів вирішення спорів ґрунтується на тому, що: «це погоджений вибір (застосування), виходячи з конкретної ситуації, визначеного або спільного моделювання власного найефективнішого недержавного (приватного) способу вирішення спору і/або врегулювання правового конфлікту (способу АВС), не забороненого законом, з метою досягнення необхідного правового результату (встановлення суб'єктивних прав та обов'язків сторін)». Студентам варто звернути увагу на об'єктивні чинники виокремлення альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, а саме: «належність як до позасудових так і до досудових способів вирішення відповідних спорів; добровільність участі сторін трудового спору у здійсненні процедур, що мають переважно неформальний характер їх проведення; залучення нейтральних посередників, які не беруть участі в прийнятті рішення, або ж таких, що мають право на прийняття рішень, обов'язкових для виконання сторонами лише за їх згодою; примирення сторін як головне завдання альтернативного способу вирішення спору».

Існуючий механізм вирішення індивідуальних трудових спорів неефективний, це пояснюється тим, що: «існуюча модель розв'язання таких спорів передбачає право працівника на звернення до комісії з трудових спорів, правоохоронні органи та суд. Проте ці звернення ефективні лише в тому разі, коли мають місце порушення

законодавства, які можуть бути доведені. Вказані органи є неефективними в умовах поширення неформальних відносин між працівником та роботодавцем, а також у разі виникнення індивідуального конфлікту інтересів». Слід звернути увагу на досвід цілого ряду країн (наприклад, Великої Британії, Франції, США, Німеччини), який підтверджує: «застосування додатково до звичайного порядку судового вирішення цілої низки способів альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів». Тому актуальним та важливим є аналіз способів альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів. Варто знати, що до їх переліку належать: «переговори (negotiation), примирення (conciliation), посередництво (медіація), що ґрунтуються на примирно-третейському способі розгляду таких спорів».

Студентам слід знати сутність переговорів, їх мету та механізм проведення, зокрема, те, що: «як альтернативний спосіб вирішення індивідуального трудового спору переговори являють собою обмін сторін думками стосовно предмета спору без залучення третьої нейтральної сторони. Ключою метою проведення переговорів є досягнення відповідного консенсусу». Розглядає переговори доцільно з двох позицій: як самостійній засіб вирішення спору і складу частину іншого способу вирішення спору. При цьому потрібно розуміти, що: «відмінність полягає в тому, що в першому випадку переговори ведуться безпосередньо сторонами (їх представниками), у другому – обов'язково за участі третьої незалежної особи». Медіація та примирення за своєю природою подібні, оскільки: «передбачають залучення нейтральної третьої сторони – посередника для забезпечення «мирного» розв'язання спору». Однак варто розуміти їх відмінні риси: «під час медіації роль посередника-медіатора – сприяти діалогу сторін трудового

спору, надати їм допомогу у визначенні тих інтересів, пріоритетів, потреб та бажань, на задоволення яких може бути спрямовано подальше взаємовигідне вирішення сторонами трудового спору». Роль посередника у примиренні дещо інша – він пропонує сторонам відповідний варіант вирішення спору.

Окремої уваги заслуговує дослідження ролі медіації у вирішенні трудових спорів. Термін «медіація» походить з латинської мови (*mediatio*) і означає посередництво. Варто звернути увагу, що: «у приватному праві це один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди». Медіацію ще називають програмою примирення, оскільки: «це метод, за якого сторони управляють і володіють як самим процесом, так і його результатом – згодою, нічого не вирішується без згоди, взаємопорозуміння сторін».

Медіація у світовій практиці вважається ефективним способом вирішення трудових спорів. Варто знати особливості її застосування в окремих країнах, зокрема те, що: «у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установлена в якості обов'язкової; у США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена в трудових відносинах, у зв'язку з тим що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками і роботодавцями, у результаті чого Урядом США було запропоновано залучати Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін»; у Німеччині активно діє Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (*Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt*); у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у

Великій Британії «діє консультативна служба примирення і арбітражу (Asac Codes of Practice), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання конфліктуючих сторін сприяння у вирішенні спору». У результаті розгляду міжнародних документів і праць науковців можна сказати, що: «медіація – це вид посередництва для вирішення спорів поза судом із залученням посередника, який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації, проаналізувати проблему та дійти певного консенсусу».

Чинне трудове законодавство України, на відміну від багатьох європейських країн, профільно не регулює процедуру медіації як такої. Проект Закону «Про медіацію» № 2425 від 26.06.2013 р., визначає медіацію (примирення) таким чином: «процедура альтернативного, добровільного врегулювання спорів, вирішення конфліктів шляхом ведення переговорів між сторонами конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів (посередників) з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про врегулювання конфлікту (спору) або усунення спричиненої конфліктом (спором) шкоди».

Потрібно розуміти ключову роль медіатора, яка полягає в тому, щоб: «допомогти опонентам розпочати переговори, а також створити і підтримувати атмосферу продуктивності і орієнтованості на позитивний підсумок. Завданням же сторін спору є пошук конкретних можливостей для вирішення конфлікту. Іншими словами, медіатор не є арбітром, який вирішує питання про правоту кого-небудь, а лише мотивує сторони на пошук будь-якого прийняттого консенсусу». Медіатори повинні бути компетентними і мати необхідні знання у сфері медіації. Важливими чинниками є належне навчання і постійне вдосконалення їх теоретичних і практичних навичок у

сфері медіації з урахуванням всіх вимог стандартів або вимог, пов'язаних з їх акредитацією. Варто розуміти, що: «медіатор не має права діяти або, якщо він почав діяти, продовжувати діяти без з'ясування попередньо всіх обставин, які можуть або могли б вплинути на його незалежність або викликати конфлікт інтересів. Обов'язок з'ясування таких обставин є постійною вимогою протягом усього процесу медіації».

Процедура медіації може застосовуватися до спорів, що виникають з трудових правовідносин, за винятком колективних трудових спорів, а також трудових спорів у разі: «якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам». Звернути увагу потрібно на основні фактори, які обґрунтовують необхідність запровадження в Україні медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів: «при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували; сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень; кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора; приватний характер медіації; розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору; процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі; медіація може бути перервана або

припинена в будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації» тощо. До ознаки медіації як альтернативного способу вирішення трудового спору необхідно віднести: «рівність сторін, тобто у процедурі медіації всі учасники рівні незалежно від статусу, владних повноважень, як наслідок, у разі досягнення рівності між сторонами, щодо яких здійснюється процедура медіації, отриманий результат буде мати консенсусний характер, а за нерівності сторін, позиціювання керівника чи уповноваженого органу як сильнішої сторони, яка погодилася на медіацію, результат буде очевидним, матиме компромісний характер».

Для України впровадження медіації для вирішення трудових спорів буде цікавим досвідом, адже: «медіація у вирішенні спорів передбачає не тільки безпосередні переговори між працівником та роботодавцем, а й участь посередника, який лише регулює процес». Як показує досвід, переговори без участі незалежного представника можуть погіршити ситуацію та загострити спір. Дієвим методом є: «розроблення й ухвалення закону, який би врегулював питання посередництва під час вирішення конфліктів та трудових спорів, підбору медіаторів, інституції, яка б займалась медіацією».

Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР визначає: «колективний трудовий спір - це розбіжності, що виникли між сторонами у соціально-трудовах відносинах щодо:

а) «встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побут;

б) укладення або внесення змін до колективного договору, угоди»

в) виконання колективного договору, угоди або їх окремих положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю».

КЗпП України визначає, що працівники мають право вирішувати колективні трудові конфлікти (спори) у порядку, встановленому законом (частина 2 статті 2).

Залежно від рівня, колективні трудові спори, відповідно до законодавства про поділяються на 3 види:

Виробничі. Сторонами є працівники / первинна профспілка / уповноважена працівниками організація та роботодавець.

Галузеві / територіальні/. Сторонами є працівники однієї або кількох галузей / адміністративно-територіальних одиниць / профспілок / організацій та організацій роботодавців, уповноважених працівниками, їх об'єднань / центральних органів виконавчої влади / місцевих органів виконавчої влади, які діють на відповідній території.

Національний. Сторонами є працівники однієї або кількох галузей (професій) або профспілки або їх асоціації / інші органи, уповноважені працівниками та всеукраїнські асоціації організацій роботодавців / Кабінет Міністрів України.

До прикладу, розглянемо порядок розгляду колективних трудових спорів на виробничому рівні.

Вимоги працівників на виробничому рівні формуються та затверджуються загальними зборами (конференцією) трудового колективу чи можуть формуватися шляхом збору їх підписів і вважаються дійсними, якщо є не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства. Вимоги повинні бути

оформлені в протоколі та направлені власнику або уповноваженій ним особі.

Разом з вимогами збори працівників визначають орган або особу, яка представлятиме їх інтереси. Роботодавець, отримавши вимоги працівників, приймає рішення і доводить його до відома працівників протягом трьох днів з дня отримання відповідних вимог. «Якщо вирішення питання виходить за межі компетенції роботодавця, він повинен надіслати їх протягом трьох днів (з дати отримання вимог) власнику або вищому органу управління, який має право прийняти таке рішення».

Період розгляду претензій кожної з інстанцій не може перевищувати 3 днів, а загальний період розгляду претензій та прийняття рішення не може перевищувати 30 днів з моменту отримання роботодавцем вимог до отримання працівниками повідомлення про прийняте рішення.

Рішення роботодавця має бути викладене в письмовій формі та надіслане іншій стороні колективного трудового спору разом із соціально-економічним обґрунтуванням не пізніше наступного дня.

Момент, коли працівники отримали повідомлення від роботодавця про повну або часткову відмову задовольнити колективні вимоги та вирішили не погодитися з рішенням роботодавця, є момент, коли власне виник колективний трудовий спір.

Після прийняття рішення про незгоду з рішенням роботодавця, орган, який представляє працівників, повинен протягом трьох днів повідомити про це роботодавця та за місцезнаходженням підприємства - місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування та Національну службу посередництва та примирення.

Розгляд колективного трудового спору відбувається:

Примирною комісією «щодо встановлення нових або змін існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, або укладення чи внесення змін до колективного договору, угоди».

На виробничому рівні примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін протягом трьох днів з моменту виникнення колективного трудового спору із такої ж кількості представників сторін.

На час переговорів та підготовки відповідного рішення комісії її членам надається, відповідно до трудового законодавства, вільний від роботи час. Сторони колективного трудового спору зобов'язані надати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Колективні трудові спори повинні бути розглянуті протягом 5 днів з дня створення комісії та оформлені протоколом, що є обов'язковим для сторін. Після прийняття рішення про вирішення колективного трудового спору примирна комісія припиняє свою роботу.

Примирна комісія може консультиватися, за необхідності, із сторонами колективного трудового спору, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, іншими зацікавленими органами та залучати незалежного посередника.

Незалежним посередником є особа, визначена спільним вибором сторін, яка сприяє налагодженню взаємодії між сторонами, веденню переговорів, бере участь у розробці взаємоприйняттого рішення примирною комісією.

Трудовим арбітражем, щодо: «виконання колективного договору, угоди чи їх окремих положень, або невиконання вимог законодавства про працю». Також

трудоий арбітраж розглядає спори, якщо погоджувальна комісія не прийняла рішення протягом певного періоду.

Трудоий арбітраж складається із спеціалістів, експертів та інших осіб, залучених сторонами та приймає рішення по суті колективного трудового спору. Кількісний та особистий склад трудового арбітражу визначається за домовленістю сторін.

З числа членів трудового арбітражу обирається його голова. Спир розглядається трудовим арбітражем з участю представників сторін, а при необхідності і інших представників зацікавлених організацій.

Трудоий арбітраж розглядає спори протягом 10 днів (термін може бути продовжений до 20 днів) з дня його створення, рішення приймається більшістю голосів, оформляється протоколом, який підписують усі його члени.

Рішення трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору є обов'язковим, якщо сторони домовились про це раніше.

Національна служба посередництва та примирення є державним органом, яка діє на постійній основі.

Рішення, які приймає Національна служба посередництва та примирення має консультативний характер.

Незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів гарантується збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку за час роботи в примирних органах, а також на них поширюються гарантії, передбачені трудовим законодавством України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств та рад трудових колективів.

Незалежному посереднику, члену примирної комісії та трудового арбітражу оплата праці здійснюється в розмірі не менше середньомісячного заробітку та здійснюється відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі.

Жодна зі сторін колективного трудового спору не може уникати участі у примирній процедурі.

Сторони колективного трудового спору, примирна комісія та трудовий арбітраж зобов'язані використати всі не заборонені законом можливості для вирішення колективного трудового спору.

У випадку, коли примирні органи не врегулювали відповідні розбіжності між сторонами то причини таких розбіжностей з обов'язковим обґрунтуванням позицій сторін доводиться у письмовій формі до відома кожної зі сторін колективного трудового спору. У цьому випадку працівники мають право використовувати всі дозволені законом засоби для виконання висунутих ними вимог.

Останнім засобом вирішення колективного трудового спору (якщо всі можливості вирішення конфлікту вичерпано) є страйк.

Вирішуючи колективний трудовий спір, для отримання підтримки своїх позовних вимог трудовий колектив має право організовувати та проводити страйк у порядку, передбаченому чинним законодавством.

Право на страйк визначено ст. 44 Основного Закону України: «порядок реалізації права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений брати участь або не брати участь у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону».

Саме право на страйк визнано офіційно Європейською соціальною хартією, прийнятою Радою

Європи 18 жовтня 1961 р. «Європейська соціальна хартія» є першою багатосторонньою угодою, що присвячена вирішенню трудових конфліктів. Хартія прямо визнавала право на страйк.

Стаття 6 Хартії встановлює, «що для забезпечення ефективного здійснення права на укладення колективних договорів Сторони визнають право робітників та роботодавців на колективні дії у випадках конфлікту інтересів, включаючи право на страйк, беручи до уваги зобов'язання, які можуть виникнути з раніше укладених колективних договорів». Європейська соціальна хартія (переглянута) була підписана 3 травня 1996 року, а від імені України - 7 травня 1999 року.

Слід зазначити, що страйк може бути розпочатий, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору, або роботодавець ухиляється від примирних процедур або не виконує домовленості, досягнуті в процесі вирішення колективного трудового спору.

Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ст. 17 визначає: «страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення працівниками роботи (прогули, невиконання службових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)».

Страйк використовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору. Перш ніж використовувати цей засіб, підприємство повинно зареєструвати колективний трудовий спір.

Очолює страйк на підприємстві особа, яка обирається загальними зборами трудового колективу та діє в межах прав, передбачених законодавством. У тому випадку, якщо сторони підписали угоду про врегулювання

колективного трудового спору та прийняли рішення про скасування або припинення страйку, повноваження керівника страйку припиняються.

Орган (особа), який очолює страйк, повинен письмово повідомити про це власника (представника) не пізніше, ніж за 7 днів до початку страйку, а якщо прийнято рішення про страйк на постійно діючому виробництві то за 15 днів наперед.

Особа, яка очолює страйк, повинна повідомити місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування про заплановану подію не пізніше, ніж за 3 дні.

Лише за умови дотримання всіх вищезазначених норм страйк буде законним. Якщо страйк визнано незаконним, працівники, які брали в ньому участь, можуть бути притягнуті до дисциплінарної або адміністративної відповідальності відповідно до законодавства.

Згідно з чинним законодавством страйк забороняється за умов, якщо припинення роботи працівниками створює загрозу життю та здоров'ю людей, навколишньому середовищу або перешкоджає запобіганню стихійним лихам, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям або усуненню їх наслідків.

Також забороняється проводити страйк працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів державної влади, суду, Збройних Сил України, прокуратури, органів безпеки та правопорядку.

Президент України або Верховна Рада може заборонити страйки на термін, що не перевищує одного місяця у випадку введення надзвичайного стану. Подальша заборона повинна бути затверджена загальним актом Верховної Ради України та Президента України.

Сторони колективного трудового спору під час страйку повинні знаходити компроміс щодо його

вирішення, використовуючи для цього всі наявні можливості.

Методичні рекомендації до вивчення навчальної дисципліни «Трудові спори».

При вивченні тем з даної навчальної дисципліни варто засвоїти, що трудовий спір є конфліктною ситуацією, що виникає у зв'язку із здійсненням трудової діяльності. Для вирішення трудових спорів законом встановлено процесуальні та процедурні форми. Трудовий спір є однією з форм існування розбіжностей між сторонами трудових і похідних від них відносин. Однак самі по собі розбіжності не є трудовим спором, а переростають у нього лише тоді, коли їх не можна врегулювати у ході безпосередніх переговорів. Під трудовим спором слід розуміти вирішення розбіжностей щодо встановлення або зміни умов праці, застосування нормативних актів про працю, колективних та індивідуальних трудових договорів у визначених процесуальних та процедурних формах.

Потрібно розуміти причини виникнення трудових спорів, тобто обставини, які прямо або опосередковано впливають на виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин. Потрібно знати, що трудові спори класифікуються за суб'єктивним складом (сторонами спору), предметом, характером спору, так і порядком розгляду. За сторонами і предметом спори поділяються на індивідуальні і колективні. Суб'єктами індивідуального трудового є працівник і роботодавець. Предметом такого спору є вимога працівника про поновлення чи визнання тих чи інших трудових прав, що, на його думку, повинні йому належати, тобто спори виникають із приводу застосування законодавства про працю, колективного

договору, інших локальних актів, а також умов трудового договору. У колективних трудових спорах беруть участь працівники і роботодавці (їхні представники). Ці спори виникають із приводу встановлення і зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів і угод. Предметом колективного спору можуть бути спільні вимоги працівників в сфері оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку, охорони праці та інші вимоги, що торкаються колективних інтересів працівників або окремих їх категорій або професійних груп.

За характером трудові спори поділяються на спори позовного та непозовного провадження. Спори позовного характеру - це індивідуальні конфлікти, що виникають із приводу застосування законодавства про працю, локальних актів; вони пов'язані з поданням заяви (пред'явленням позову) в органи по розгляду трудових спорів (комісія з трудових спор і суд). Спори непозовного характеру виникають з питань встановлення або зміни умов праці; як правило, вони мають колективне значення і, відповідно, є колективними трудовими спорами.

При опануванні цієї теми необхідно засвоїти механізм вирішення індивідуальних трудових спорів, компетенцію відповідних юрисдикційних органів. Під індивідуальними трудовими спорами слід розуміти розбіжності, що виникають між працівником і роботодавцем з питань застосування нормативних актів, угод, колективного договору, а також умов трудового договору, які не врегульовані ними при безпосередніх переговорах і про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Конституцією України гарантована можливість судового захисту прав і свобод, у тому числі трудових. Згідно зі ст. 55 Конституції України, усі права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Суд не може

відмовити у здійсненні правосуддя, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права, свободи порушено або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод. Тому працівник на свій розсуд може звернутись за розглядом індивідуального трудового спору або до комісії по трудових спорах, або безпосередньо до суду.

Варто знати, що трудові спори розглядаються: комісіями по трудових спорах; районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Потрібно знати особливості правового статусу комісії по трудових спорах (КТС), зокрема її компетенцію, організацію діяльності, строки звернення до КТС. Необхідно розуміти порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах, порядок прийняття відповідного рішення та його виконання, а також строк оскарження.

Особливу увагу варто звернути на судовий механізм вирішення трудових спорів. При цьому необхідно знати категорії трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у судах. Для звернення до суду із заявою (позовом) по індивідуальних трудових спорах встановлені визначені строки: 1) у справах про звільнення - місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки; 2) по інших трудових спорах – трьохмісячний термін з дня, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про порушення свого права; 3) десятиденний термін із дня вручення копій рішення КТС, якщо працівник чи роботодавець оскаржить це рішення; 4) з питань притягнення працівника до матеріальної відповідальності - один рік з дня виявлення шкоди, заподіяної працівником майну роботодавця. 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.

При засвоєнні цієї теми необхідно звернути увагу на процесуальний порядок розгляду індивідуального трудового спору в суді. Слід знати способи захисту трудових прав працівників: поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи. Варто розуміти правові наслідки прийняття судом відповідного рішення по суті трудового спору.

Особливої уваги заслуговують колективні трудові спори та розуміння порядку їх вирішення. Необхідно проаналізувати Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 19978 року, що встановлює правові основи і способи вирішення даних спорів. Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією і трудовим арбітражем. Варто знати порядок створення даних органів, їх компетенцію та механізм розгляду ними колективного трудового спору.

З метою запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. №

1258/98 утворена Національна служба посередництва і примирення. Потрібно звернути увагу на правове становище даної служби.

Відповідно до ст. 44 Конституції України, ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Право на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Тому при вивченні даної теми потрібно знати порядок оголошення та проведення страйків, підстави та наслідки визнання страйків незаконними.

*Судова практика у справах, що впливають з
трудових відносин.*

Судова практика щодо реалізації права на працю

Право особи на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке закріплене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. В законодавстві України право кожного «на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яка вільно обирається або на яку вільно погоджується особа», гарантоване статтею 43 Основного Закону України, «Кодексом законів про працю України», іншими нормативно – правовими актами, які регулюють правовідносини у сфері захисту трудових прав. Державою гарантовано кожній особі можливість захистити свої трудові права, зокрема право на захист від незаконного звільнення, на своєчасне одержання винагороди за працю, на належні, безпечні й здорові умови праці. За змістом статті 221 Кодексу законів про працю України вирішення спорів, що виникають з трудових правовідносин, віднесено до компетенції комісій по трудових спорах та районних, районних у містах, міських чи міськрайонних судів. При

розгляді спорів, що виникають з трудових правовідносин, суди керуються положеннями Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про відпустки», іншим законодавством про працю, включаючи ратифіковані Україною міжнародні акти, якими закріплено гарантії трудових прав працівників: Загальну декларацію прав людини, Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейську соціальну хартію, Конвенції і Рекомендації Міжнародної організації праці. При вирішенні даних спорів судами також враховуються роз'яснення щодо застосування законодавства, які містяться в постановках Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року. Виходячи з положень ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України, стягнення середнього заробітку на користь працівника у разі допущення адміністрацією роботодавця певних порушень його прав (непроведення повного розрахунку при звільненні, затримка видачі трудової книжки) є своєрідною компенсацією, розрахунок розміру якої перебуває в прямій залежності від розміру заробітної плати працівника. Середній заробіток для потреб ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України обчислюється за процедурою, визначеною «Порядком обчислення середньої заробітної плати», що затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року, та за своєю природою являє собою узагальнений розмір заробітної плати працівника за певний період. Враховуючи природу такої компенсаційної виплати, як стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу чи за затримку розрахунку при звільненні, заявлення такої вимоги в позовній заяві варто розуміти як

вимогу про стягнення заробітної плати, а тому, в силу положень ст. 5 Закону України «Про судовий збір», така вимога не оплачується судовим збором. Проте суди першої інстанції не завжди вірно визначаються з правовою природою вимог про стягнення середнього заробітку в порядку ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України, у зв'язку з чим безпідставно залишають подані позовні заяви без руху та, у разі невиконання позивачем вимог про сплату судового збору, визнають їх неподаними та повертають. Особливу увагу також варто приділити питанню прийняття до розгляду позовних заяв щодо захисту трудових прав, в яких однією із вимог зазначено стягнення заробітної плати. Ст. 119 ЦПК України встановлено додаткову вимогу до подання такого позову, а саме вимагається, щоб до нього було додано копію ухвали про відмову в прийнятті заяви про видачу судового наказу або ухвали про скасування судового наказу. Така умова впливає зі змісту ст. 118 ЦПК України, де прямо зазначається, що позовна заява щодо вимог, визначених у частині першій ст. 96 цього Кодексу: «про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, може бути подана тільки в разі відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом». У зв'язку із встановленням законодавцем даної вимоги існують непоодинокі випадки допущених судом першої інстанції помилок при визначенні відповідності поданої позовної заяви вимогам щодо змісту та форми, що зумовлене ненаданням оцінки правовій природі сум, заявлених до стягнення, зокрема в частині наявності чи відсутності між сторонами спору щодо розміру заборгованості по заробітній платі. варто звернути увагу, що, з'ясовуючи, чи розповсюджує свою дію ч. 6 ст. 119 ЦПК України на певну позовну заяву, суд повинен визначитися з природою тієї суми, яку хоче

стягнути позивач, та встановити, чи є ця сума нарахованою, проте не виплаченою заробітною платою, чи сумою, стосовно якої наявний спір. При вирішенні такого питання варто враховувати роз'яснення Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, викладені в «постанові Пленуму № 4 від 23 грудня 2011 року «Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження», де зазначено: «до заяви про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати має бути додано докази перебування заявника у трудових відносинах із боржником, а 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, зокрема, довідка бухгалтерії боржника, розрахунковий лист чи копія платіжної відомості тощо». Таким чином, за наявності у особи виданих роботодавцем підтверджуючих документів щодо розміру нарахованої заробітної плати, правильним буде звернення до суду в порядку наказного провадження, а тому суди повинні перевіряти наявність таких документів у додатках до позовної заяви та, у разі їх наявності, виходячи з положень ст. 96, 118, 119 ЦПК України, залишати позов без руху для отримання відомостей щодо відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом. В іншому випадку залишення позовної заяви без руху та надання позивачу вказівки звертатися до суду із заявою про видачу судового наказу вважатиметься безпідставним та таким, що не ґрунтується на положеннях ст.ст. 96, 118 ЦПК України. найбільш поширеними спорами, що виникають з трудових правовідносин та є предметом судового розгляду, варто вважати спори щодо: «поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за

час вимушеного прогулу, стягнення несплаченої заробітної плати, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні». При цьому, оскільки залежно від фактичних обставин справи такі вимоги можуть бути взаємопов'язаними та зумовлювати одна одну, розповсюдженою є практика одночасного заявлення кількох вищезазначених вимог при зверненні до суду. Варто звернути увагу, що в переважній більшості суб'єктом звернення до суду з позовом, що виникає з трудових правовідносин, є працівник, який звертається за захистом своїх трудових прав. Це зумовлено тим, що у трудових відносинах роботодавець виступає як наділений владою суб'єкт та саме ним приймаються рішення, які можуть мати наслідком порушення трудових прав особи. У зв'язку з тим, що правові підстави, виходячи з яких заявляються вимоги про поновлення на роботі, стягнення заборгованості із заробітної плати, вимушеного прогулу та за час затримки розрахунку при звільненні, є різними, варто проаналізувати судову практику з вирішення кожного із таких спорів.

Судова практика щодо визнання наказу про звільнення незаконним і поновлення на роботі

Право особи на працю, складовою якого варто вважати принцип захисту від незаконного звільнення, гарантується державою та закріплене в національному законодавстві й міжнародно-правових актах. Ст. 5-1 Кодексу законів про працю України передбачає: «держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи». Одним із основних трудових прав працівників, є

право кожного на звернення до суду для захисту своїх прав незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади. Таким чином, одним із способів захисту працівника від незаконного звільнення є звернення до суду з вимогами про визнання проведеного звільнення неправомірним і поновлення на роботі.

Незаконними варто вважати таке звільнення, що було проведене з підстав, не передбачених законом або з порушенням встановленого порядку звільнення, а також у тому випадку, коли фактичні обставини не відповідають обраному формулюванню причин звільнення і коли порушуються гарантії, надані окремим категоріям працівників. При вирішенні трудових спорів особливу увагу варто звертати на спеціальні строки, встановлені трудовим законодавством для звернення до суду за захистом своїх порушених трудових прав. Стаття 233 Кодексу законів про працю України передбачає: «Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення. 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». При цьому ст. 234 Кодексу передбачає можливість поновлення встановлених у ст. 233 строків, у разі їх пропуску з поважних причин. Варто мати на увазі, що при поновленні такого строку чи відмові в його поновленні повинні бути наведені в рішенні мотиви, з яких суди виходять при вирішенні даного питання. Верховий Суд України в правовій позиції № 6-409цс16 від 06 квітня 2016 року

зазначив, що при застосуванні судами положень ст. 233, 234 Кодексу законів про працю України суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску строків. Як свідчить судова практика, здебільшого при вирішенні трудових спорів суди правильно застосовують положення ст. 233 Кодексу законів про працю України та вірно визначаються з питанням щодо дотримання чи недотримання працівником встановлених законодавством строків на звернення до суду. Водночас інколи допускаються помилки при тлумаченні положень ст. 233 Кодексу законів про працю України, зокрема не враховується їх перевага над строками позовної давності, що встановлені в Цивільному кодексі України. Крім того, інколи безпідставно, як зауважує судова практика, вважають, що об'єднання в одній позовній заяві вимоги про поновлення на роботі та вимоги про стягнення заробітної плати є підставою для поширення на всі ці вимоги необмеженого строку на звернення до суду, оскільки вони об'єднані спільним обґрунтуванням.

Розглядаючи трудовий спір, що виникає з приводу звільнення працівника, повинні перевірятися наступні обставини: чи проведено звільнення працівника з підстав, передбачених законом; чи відповідають фактичні підстави звільнення обраному формулюванню причин звільнення; чи з дотриманням встановленого законом порядку проведено звільнення; чи дотримано при звільненні гарантії, що встановлені законодавством, зокрема надані окремим категоріям працівників. Так, юридичні факти що направлені на підстави припинення трудового договору передбачені Кодексом законів про працю. Стаття 36 регламентує : «підставами припинення трудового договору є: 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 цього Кодексу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45); 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7--1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 7--2) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) підстави, передбачені іншими законами».

При вирішенні спорів про визнання звільнення незаконним і поновлення на роботі особлива увага повинна приділятися перевірці дійсного існування підстав, зазначених у наказі (розпорядженні) як підстава для звільнення, і відповідність такої підстави визначеному в законодавстві переліку підстав припинення трудового

договору. Так, вступ у трудові відносини і їх припинення оформляються документально. У разі розірвання трудового договору з ініціативи працівника; за угодою сторін на підтвердження цього факту повинна бути наявна відповідна власноруч написана заява працівника. У разі припинення трудових відносин з працівником з причин, які не є наслідком його волевиявлення, їх існування повинно бути належним чином документально підтверджено. В постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року зазначено: «судам варто ретельно з'ясувати підстави звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законові. При звільненні працівника за угодою сторін варто враховувати, що таке звільнення можливе лише при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1 ст. 36 КЗпП. За наявності такої домовленості договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання цієї домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст.36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору». Тобто така домовленість повинна бути документально підтверджена, зокрема, оформлена заявою працівника про його звільнення за п. 1 ст.36 КЗпП із резолюцією власника або уповноваженого ним органу про підготовку наказу про звільнення працівника з цієї підстави. Виходячи з особливої правової природи такої

підстави для звільнення, як угода сторін, Верховний Суд України в правовій позиції від 26 жовтня 2016 року у справі № 6-1269цс16 надав роз'яснення судам нижчих інстанцій при вирішенні спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених роботодавцем за угодою сторін. Так, трудовий договір припиняється в строк, визначений сторонами, у разі їх домовленості про припинення трудового договору за пунктом 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін). З огляду на таке, розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 ст. 36 КЗпП України (угода сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; «чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін».

При розгляді судами спорів про поновлення на роботі при звільненні з підстави, передбаченої п. 2 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України, а саме у зв'язку із закінченням строку, на який укладено трудовий договір, судами насамперед перевіряється, чи дійсно трудові відносини між сторонами мали строковий характер, що варто розуміти як укладення трудового договору на визначений строк, погоджений сторонами, або на час виконання певної роботи; чи була особа звільнена саме в зв'язку із закінченням строку дії трудового договору; чи не існувало підстав, які унеможливають її звільнення. Проте, при звільненні на підставі п. 2 ч. 1 статті 36 Кодексу законів про працю України, інколи поза увагою суду залишаються закріплені в законодавстві гарантії для певних категорій працівників, які поширюються також на строкові трудові правовідносини. В силу ст. 184 Кодексу законів про працю

України: «звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору». В пункті 9 «постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року наголошено: «при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст.184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок із працевлаштування, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з

поважних причин (наприклад, за станом здоров'я). Передбачені ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України гарантії також розповсюджуються і на випадки звільнення таких жінок у зв'язку із закінченням строку трудового договору, у випадках прийняття їх на сезонну роботу. Таким чином, при звільненні на підставі п. 2 ч. 1 статті 36 Кодексу законів про працю України необхідно ретельно перевіряти, чи не мала звільнена працівниця закріплених у ст. 184 Кодексу законів про працю України гарантій щодо обов'язкового працевлаштування при звільненні за закінченням строкового трудового договору, та задовольняти позовні вимоги про поновлення на роботі у разі порушення роботодавцем таких гарантій.

Розглядаючи трудові спори про поновлення на роботі при звільненні на підставі п. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України: «в зв'язку з призовом або вступом працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, необхідно звертати особливу увагу на встановлені в даному пункті обмеження», а саме: «зазначення про можливість звільнення працівника з цієї підстави лише у випадку, коли за ним не зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 цього Кодексу». Частина 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України закріплює: «за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві,

сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності й у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». У ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» також зазначається: «громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частинами третьою та четвертою статті 119 Кодексу законів про працю України».

При звільненні працівника з підстав, передбачених п. 6 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю, в зв'язку з відмовою «працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці», необхідно перевіряти, чи дійсно працівник відмовився від продовження виконання роботи, чи мала місце зміна в істотних умовах праці й чим вона була зумовлена. Окрему увагу варто приділяти дотриманню роботодавцем процедури повідомлення працівника про майбутні зміни істотних умов праці, яка закріплена в ст. 32 Кодексу законів про працю України. Так, за змістом статті 36 Кодексу законів про працю: «зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою допускається у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи,

встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 ст. 36 цього Кодексу». Розглядаючи трудові спори, що виникають у зв'язку зі звільненням з причин відмови продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, суди повинні враховувати роз'яснення, які надав Верховний Суд України в «постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, де зазначено: «при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці звільнення може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо). У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення». Інколи виникають труднощі при розмежуванні понять звільнення в зв'язку з відмовою продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, зумовлених змінами в організації виробництва і праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю), та «звільнення в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу

законів про працю»). При з'ясуванні дійсної підстави проведеного звільнення варто враховувати висновки Верховного Суду України, викладені в правовій позиції від 23 березня 2016 року у справі № 6-2748цс15, яка в силу положень ст. 360-7 ЦПК України є обов'язковою для врахування судами при застосуванні таких норм права, де зазначено, що зміна істотних умов праці, передбачена частиною третьою ст. 32 КЗпП України, за своїм змістом не тотожна звільненню у зв'язку із зміною організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої ст. 40 цього Кодексу, оскільки передбачає «продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою», але за новими умовами праці.

Спори про поновлення на роботі при звільненні з ініціативи працівника (п. 4 ч. 1 ст. 36, ст. 38 Кодексу законів про працю), становлять незначну частину загальної кількості спорів та ґрунтуються, як правило, на доводах працівника про примушування до написання заяви на звільнення, тобто на відсутності у працівника дійсного волевиявлення на припинення трудових відносин. Як зазначив Верховний Суд України в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, при звільненні працівника з підстав, передбачених ст. 38 Кодексу законів про працю, а саме за власним бажанням, необхідно перевіряти докази працівника що саме власник примусив його подати заяву про розірвання трудового договору». При цьому також необхідно враховувати, що «працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву, і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена

особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою». Варто звернути увагу, що законодавство не передбачає порядку перевірки доводів позивача про те, що до написання заяви про звільнення його було примушено, тобто при перевірці цих посилок суд виходить із загального принципу доказування в цивільному процесуальному судочинстві, й позивач самостійно повинен довести існування відповідного примусу з боку відповідача. При цьому, вирішуючи спори про поновлення на роботі при звільненні за ст. 38 Кодексу законів про працю, необхідно враховувати, що положення цієї статті прямо передбачають для працівника можливість продовжувати трудову діяльність, а тому, якщо його дійсного волевиявлення на звільнення не було, останній має право відкликати свою заяву, тобто доказом примушування до написання заяви про звільнення може бути подальше звернення працівника до роботодавця із заявою про намір продовжувати трудові відносини. Судова практика свідчить про те, що спори, які виникають при звільненні працівника з підстав, передбачених ст. 38 Кодексу законів про працю, а саме за власним бажанням, правильно вирішуються судами та проблем при застосуванні положень ст. 38 Кодексу законів про працю не виникає. Судами насамперед перевіряється, чи дійсно працівник виявив бажання звільнитися в порядку ст. 38 Кодексу законів про працю, тобто за власним бажанням, належним підтвердженням чого буде вважатися його власноруч написана заява із зазначенням такої підстави звільнення. Також перевіряються доводи працівника про його примушування до написання заяви про звільнення. При

цьому перевірка таких доводів відбувається відповідно до ст. 10, 57, 60, 212 ЦПК України: працівник, який посиляється на існування цих обставин, повинен довести їх перед судом за допомогою належних і допустимих доказів, а суд оцінює такі докази в сукупності та взаємозв'язку з іншими матеріалами справи. На відміну від трудових спорів, що виникають при звільненні з ініціативи працівника, кількість яких є незначною, спори, що виникають в зв'язку зі звільненням з ініціативи власника (ст. 40, 41 Кодексу законів про працю) становлять переважну більшість серед усіх трудових спорів, що перебувають в провадженні суду. Перелік загальних підстав для звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу визначений в ст. 40 Кодексу законів про працю України і є вичерпним. Для певних категорій працівників за певних умов передбачаються додаткові «підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу», визначені в ст. 41 Кодексу законів про працю України, проте положення даної статті поширюють свою дію на окремо визначені випадки. Відповідно, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: 1) «змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а також у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної

таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності й пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду; 11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування».

При розгляді спорів про поновлення на роботі «при звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» необхідно звертати увагу на те, що розірвання трудового договору з «передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України підстав допускається лише за попередньою

згодою профспілкового органу». Відповідна вимога закріплена в ст. 43 Кодексу законів про працю, де прямо зазначається: «розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства». Таким чином, перевіряючи дотримання роботодавцем вимог закону при звільненні за пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 Кодексу законів про працю», необхідно перевіряти, чи була надана згода на таке звільнення первинної профспілковою організацією, а у разі її відсутності - чи була відмова у наданні згоди обґрунтованою. При цьому частина 7 ст. 43 Кодексу законів про працю, в якій зазначається, що «рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим», не містить уточнень поняття обґрунтованості, з огляду на що варто дійти висновку, що обґрунтованість причин відмови суд оцінює на власний розсуд.

Така оцінка суду має важливе значення при розгляді спору, оскільки положення цієї ж статті передбачають, що «у разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник

або уповноважений ним орган має право звільнити працівника» беззгоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Таким чином, при визнанні відмови профспілкової організації в наданні згоди на розірвання трудового договору необґрунтованою і відсутності інших порушень при звільненні працівника, вимоги про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі, навіть за відсутності згоди профспілкового органу, не підлягатимуть задоволенню. За змістом ст. 43 Кодексу законів про працю «звільнення погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві» й членом якої є працівник. Порядок надання профспілковою організацією згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця закріплений як у ст. 43 Кодексу законів про працю, так і в ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Верховний Суд України в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року зазначив: «згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалася на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення». Визначаючись із питанням статусу професійних спілок, утворених на підприємстві, в установі чи організації, судам варто враховувати висновки Конституційного Суду України, викладені в Рішенні №14-рп/98 від 29 жовтня 1998 року в справі №1-31/98, де роз'яснено: «поняттям професійна

спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації, яке вживається в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди; професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом; питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник». Як свідчить судова практика, перевіряючи законність проведеного звільнення, суди нерідко припускаються помилки при перевірці обставин дотримання роботодавцем вимог ст. 43 Кодексу законів про працю щодо обов'язкового отримання дозволу на звільнення від діючої на підприємстві профспілкової організації, зокрема, не завжди враховується, що такий дозвіл повинна надати та спілка, членом якої є працівник. При тлумаченні «поняття професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації» інколи не враховується, що професійна спілка уповноважена на розгляд питання щодо надання звільнення лише того працівника, який є її членом, і лише в такому разі надана згода матиме юридичну силу. Розглядаючи спір про визнання звільнення незаконним з підстав порушення вимог ст. 43 Кодексу законів про працю, необхідно пересвідчитись у тому, чи була згода на звільнення працівника надана саме тією профспілковою

організацією, членом якої є особа, та ретельно перевіряти доводи позивача про те, що він є членом іншої профспілкової організації, до якої з поданням про надання згоди на звільнення роботодавець не звернувся. Як вбачається зі змісту ст. 43 Кодексу законів про працю, роботодавець може звільнити працівника і без згоди виборного органу первинної профспілкової організації, у разі, якщо рішення про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору не було обґрунтованим. З'ясовуючи, чи є відмова обґрунтованою, судам варто виходити з роз'яснень, викладених в правовому висновку Верховного Суду України від 01 липня 2015 року в справі № 6-119цс15, де зазначено, що зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, а тому така обґрунтованість повинна оцінюватися судом, виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства (ст. 8 Конституції України, ст. 3 ЦК України, ст. 1, 213 ЦПК України). Таким чином, перевіряючи доводи роботодавця щодо необґрунтованості відмови профспілкової організації в наданні дозволу на звільнення працівника, судами враховуються загальні принципи права, зокрема, виходячи з принципу законності, перевіряється наявність правового підґрунтя наданої відмови. У разі, якщо в рішенні виборного органу первинної профспілкової організації відсутнє мотивування причин відмови в наданні згоди на звільнення працівника або ж наведені мотиви не відповідають фактичним обставинам чи не містять посилань на норму закону, правильним буде висновок про визнання цієї відмови необґрунтованою, та, як наслідок, виникнення у роботодавця права звільнити працівника без згоди первинної профспілкової організації.

Необхідно належним чином перевіряти покладені в основу такої відмови доводи, що призводить до неправильного вирішення спору по суті.

Зміни в організації виробництва є правом роботодавця, який самостійно визначає найбільш вигідні умови здійснення господарської діяльності, а тому незгода профспілкового органу із змінами в господарській діяльності підприємства, які покликані його перепрофілюванням, не може розцінюватися як обґрунтована підстава для відмови у звільненні працівників у зв'язку зі зміною організації виробництва.

Окрім необхідності отримати дозвіл від виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника з ініціативи власника, що виступає як додаткова гарантія захисту прав та інтересів працівника, який у відносинах з підприємством, установою, організацією виступає як більш слабка сторона, при звільненні працівника з передбачених ст. 40 Кодексу законів про працю підстав необхідно також забезпечувати належну реалізацію гарантій, передбачених законодавством. Зокрема, до таких гарантій належить обов'язок роботодавця при звільненні працівника з підстав, передбачених пунктами 1, 2 і 6 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю, за можливості, за згодою вивільнюваного перевести його на іншу роботу на підприємстві, враховувати наявність у особи переважного права на залишення на роботі. З огляду на положення ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю, розглядаючи спори про визнання наказу про звільнення незаконним та поновлення на роботі, суди повинні звертати особливу увагу на дотримання власником підприємця, установи та організації порядку звільнення особи з визначених у пунктах 1, 2 і 6 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України підстав та перевіряти, чи була у роботодавця реальна можливість

запропонувати працівникові переведення на іншу роботу. При цьому, виходячи із закріпленого в цивільному процесуальному законодавстві принципу доказування, згідно з яким кожна сторона зобов'язана: «довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень», роботодавець, котрий заперечує проти наявності у нього на момент звільнення працівника іншої роботи, яку працівнику можна було б запропонувати, повинен довести вказану обставину за допомогою належних та допустимих доказів. Переважна більшість спорів про визнання звільнення незаконним і поновлення на роботі, які обґрунтовуються невиконанням роботодавцем при звільненні вимог ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України щодо пропозиції іншої роботи, виникає при звільненні з підстави, передбаченої «п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України: «в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників».

У статті 49-2 Кодексу законів про працю України, якою врегульовано порядок вивільнення працівників, також прямо передбачено: «одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації».

Незважаючи на імперативне зазначення в законодавстві про обов'язок роботодавця запропонувати вивільнюваному працівникові іншу роботу на підприємстві, інколи необхідність перевірки дотримання роботодавцем вимог статей 40, 49-2 Кодексу законів про працю України та доведення таких обставин за допомогою належних і допустимих доказів залишається

поза увагою суду, який розглядає трудовий спір, що призводить до неправильної оцінки фактичних обставин справи та невірною вирішення спору по суті.

Потрібно мати на увазі, що за змістом ст. 64 Господарського кодексу України підприємство може складатися з виробничих або функціональних структурних підрозділів (виробництв, відділень, цехів, управлінь, бюро, служб тощо) та створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи. При цьому такі структурні підрозділи, представництва та філії входять до складу підприємства, не мають статусу юридичних осіб і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством (ч. 3 ст. 95 ЦК України і ч. 4 ст. 64 ГК України).

При розгляді судового спору про звільнення з роботи з визначеної в пункті 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України підстави необхідно ретельно перевіряти виконання роботодавцем вимог частини 2 цієї статті, ч. 3 ст. 49-3 Кодексу законів про працю України щодо обов'язкової пропозиції вивільнюваному працівникові іншої роботи на цьому підприємстві. При цьому повинно обов'язково враховуватися, що підприємство, на якому працював вивільнений працівник, може мати складну внутрішню організаційну структуру, включати представництва, філії, структурні підрозділи, та, для висновку про належне виконання роботодавцем обов'язку щодо пропонування робітнику іншої роботи чи посади на підприємстві, необхідно перевіряти наявність таких вакантних посад не лише безпосередньо на цьому підприємстві, а і в його представництвах, філіях, структурних підрозділах. Також варто мати на увазі, що вказаний обов'язок роботодавця має не одноразовий, а постійний характер, що варто розуміти як зобов'язання перевірити наявність вакантних посад і запропонувати

іншу роботу працівникові не лише в момент попередження про звільнення, а протягом всього періоду до самої дати фактичного звільнення.

Одночасно, вирішуючи спір, необхідно мати на увазі, що за правилом ст. 60 ЦПК України кожна сторона зобов'язана «довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень», крім випадків, встановлених ст. 61 цього Кодексу, а тому, якщо відповідач заперечує проти доводів позивача щодо незаконності звільнення, посилаючись на виконання всіх передбачених законодавством вимог, і зокрема вимоги щодо пропозиції працівникові всіх вакантних посад для їх зайняття, саме він повинен надати докази на підтвердження цих обставин.

Перевіряючи дотримання роботодавцем при звільненні працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу гарантій для вагітних жінок та жінок із дітьми, суди насамперед повинні звертати увагу на те, що відповідно дост. 184 Кодексу законів про працю України: «звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається». У випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, а також у разі закінчення строкового трудового договору допускається звільнення таких категорій осіб з їх обов'язковим працевлаштуванням.

Вирішуючи спір, який виник в зв'язку зі звільненням працівниці в період вагітності, необхідно враховувати роз'яснення, викладені в постанові Верховного Суду України від 11 листопада 2009 року у справі № 6-153- 409, де зазначено, що наявність вагітності на день звільнення працівниці за ініціативою власника або

уповноваженого ним органу при відсутності ліквідації підприємства, установи, організації є безумовною підставою для поновлення звільненої особи на раніше займаній посаді. При цьому, для застосування ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України, закон передбачає наявність стану вагітності саме на час звільнення особи, а не на час розгляду справи. Застосування даної норми не ставиться в залежність і від своєчасного повідомлення працівницею власника або уповноваженого ним органу про вагітність. Слід мати на увазі, що несвоєчасне повідомлення працівницею роботодавця про свою вагітність, яка мала місце під час звільнення, не впливає на застосування гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України, і така обставина є безумовною підставою для поновлення працівниці на роботі на займаній посаді.

Розглядаючи трудові спори за позовами жінок, яких було звільнено в період вагітності, необхідно враховувати положення ст. 184 Кодексу законів про працю України.

Значну кількість трудових спорів, що надходять в провадження суду, становлять спори про визнання незаконним звільнення з підстави, передбаченої п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України, а саме в зв'язку з прогулом. Верховний Суд в постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року» роз'яснив: «прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до меддитверезника, самовільним використанням без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після

закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу)».

Розглядаючи спори про визнання незаконним звільнення в зв'язку з вчиненням працівником прогулу, на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 «Кодексу законів про працю України» необхідно пам'ятати, що прогулом вважається відсутність на робочому місці саме без поважних причин.

Кодекс законів про працю України не містить визначення «поважних причин» у контексті застосування ст. 40 Кодексу законів про працю, тобто такі причини оцінюються судом, який розглядає спір, за власним переконанням, на підставі поданих сторонами доказів, виходячи з фактичних обставин справи. Аналізуючи зміст ст. 40 Кодексу законів про працю та надані Верховним Судом України роз'яснення, можна сформулювати такі узагальнені умови прогулу визнаними без поважних причин: відсутні необхідні документи, докази, що свідчать про неможливість працівником перебувати на роботі, немає згоди власника підприємства на відсутність працівника.

Як зазначив Верховний Суд України в ухвалі від 31 жовтня 2012 року, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати будь-які докази із передбачених процесуальним законом. При цьому відсутність працівника за станом здоров'я може підтверджуватися не тільки довідкою медичної установи чи лікарняним листком, а й показаннями свідків та іншими доказами. Міністерство праці та соціальної політики в листі від 20 листопада 2006 року №270/06/187-06 надало такі роз'яснення щодо причин, які можна розцінювати як поважні при вирішенні питання щодо допущення працівником прогулу. Так, наявність поважних причин може бути визнана у разі

доведеної непрацездатності працівника, навіть у тому разі, якщо вона не підтверджена відповідно лікарняним листком, відмови працівника від переведення, за умови, якщо робота працівникові протипоказана за станом здоров'я.

Підсумовуючи вищевикладене, слід дійти висновку, що при оцінці доводів працівника щодо поважності причин відсутності на роботі суди не повинні обмежуватися лише оцінкою наданих позивачем на підтвердження заявлених причин доказів, а перевіряти дійсне існування тих обставин, на які посилався працівник як на причину відсутності на роботі, та оцінювати їх поважність. Проте необхідно мати на увазі, що основна увага приділяється не перевірці дійсного існування таких обставин і їх поважності, а правильності їх документального оформлення та підтвердження.

Важливою обставиною, яка обов'язково повинна з'ясуватися, при звільненні за п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю, є наявність доказів, що фіксують відсутність на робочому місці працівника упродовж робочого дня більше трьох годин. Так, вирішуючи судовий спір, який виник через звільнення працівника в зв'язку з прогулом, необхідно враховувати роз'яснення, викладені в постанові Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року у справі № 2-1412цс17, де зазначено: «для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня. Невихід на роботу в зв'язку із самовільним використанням працівником відпустки, відгулів за відпрацьовані раніше дні, залишення роботи без попередження власника чи уповноваженого ним органу визнаються прогулом і можуть бути причиною звільнення працівника». Оскільки за своєю природою прогул є

дисциплінарним проступком, при звільненні з цієї підстави роботодавець повинен дотримуватися визначеної законом процедури для накладення дисциплінарного стягнення.

Звільнення працівника за прогулом передбачає: - фіксування факту відсутності працівника на робочому місці. Це може бути: «акт, складений безпосереднім керівником працівника підприємства, який повинен бути підтверджений підписами свідків і містити дані щодо фіксації часу, протягом якого працівник був відсутній; у таблиці робочого часу робиться відповідна відмітка про відсутність працівника; від працівника слід отримати пояснення про причину його відсутності. Якщо для цього є підстави, створюється спеціальна комісія для перевірки обставин, викладених у поясненнях працівника. При відмові дати пояснення складається відповідний акт із підписами свідків – щонайменше двох; весь зібраний матеріал передається керівнику підприємства чи іншій особі, яка має право прийняття на роботу та звільнення з роботи (ст. 147, 147-1 КЗпП); власник підприємства подає до профспілки відповідне подання щодо надання згоди на звільнення працівника за прогули згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП із зазначенням конкретної дати та сумарного часу відсутності працівника на робочому місці; профспілка розглядає подання в присутності працівника, який дає пояснення; у разі надання дозволу на звільнення власник видає відповідний наказ про звільнення.; з наказом слід ознайомити працівника та підтвердити його підписом. Про відмову складається відповідний акт із підписами щонайменше двох свідків; у день звільнення (відповідно до наказу) працівник повинен отримати належним чином оформлену трудову книжку та розрахунок (ст. 47 КЗпП). Відмова оформляється відповідним актом. Перевірка дотримання роботодавцем вказаних стадій при звільненні за п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю (прогул) є

обов'язковою при розгляді судами спорів про поновлення на роботі. Як свідчить судова практика, що була предметом аналізу при проведенні даного узагальнення, здебільшого судами надається правильна оцінка документальному оформленню роботодавцем звільнення працівника з підстав п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю, в зв'язку з прогулом. Проте, необхідно звертати увагу на необхідність підтвердження факту відсутності працівника на роботі за допомогою належних і допустимих доказів, що призводить до неправильного вирішення спору по суті. При розгляді справ щодо незаконного звільнення і поновлення на роботі необхідно уважно перевіряти наявність правових підстав для винесення наказу/розпорядження про звільнення; дотримання роботодавцем процедури вивільнення працівника; урахування всіх передбачених трудових законодавством гарантій та, встановивши допущені власником або уповноваженим ним органом порушення, відновлювати трудові права працівника шляхом скасування наказу про звільнення і поновлення його на роботі на раніше займаній посаді.

Спори, що виникають з приводу стягнення заборгованості по заробітній платі

Конституція України закріплює право кожного на заробітну плату не нижче рівня, встановленого законом, а також право на своєчасне одержання заробітної плати. Аналогічні за змістом норми містить Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату праці». Конституційний Суд України в рішенні від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. В Європейській соціальній хартії

(переглянутій) від 3 травня 1996 року, що ратифікована Україною 14 вересня 2006 року, зазначається, що оплатність праці є одним із основоположних принципів здійснення трудових відносин, за яким усі працівники мають право на справедливий винагорода, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Визначення поняття заробітної плати міститься як у ратифікованих Україною міжнародних актах, наприклад Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати», так і в національних нормативноправових актах, а саме Кодексі законів про працю України та в Законі України «Про оплату праці». Так, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» зазначає: «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства». Відповідно до Закону України «Про оплату праці» ст. 21: «працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання». Ст. 43 Конституції України закріпила, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. З огляду на вказану норму, а також враховуючи, що ст. 55 Конституції України гарантовано захист прав і свобод людини і громадянина судом, вбачається, що право працівника на своєчасне та в

повному обсязі отримання заробітної плати підлягає судовому захисту.

Відповідно до ст. 233 Кодексу законів про працю України: «у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будьяким строком». Верховний Суд України в постанові Пленуму N 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» наголосив: «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 державного бюджету. За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), територіальному (територіальна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди. Відповідно до ст. 20 Закону України «Про оплату праці оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту».

Розглядаючи трудові спори, необхідно враховувати, що заробітна плата має трьохрівневу структуру та

складається з основної, додаткової оплати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» ст. 2: «основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми».

Як свідчить судова практика, найбільшу частину спорів, що виникають з питань оплати праці, становлять спори про стягнення заробітної плати, несплаченої при звільненні. Так, ст. 116 Кодексу законів про працю України закріпила: «при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган

повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сумм. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму. За безпідставне невиконання положень цієї статті для роботодавця передбачається відповідальність у вигляді виплати компенсаційних сумм. Відповідно до Кодексу законів про працю України, ст. 117: «В разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору».

Розглядаючи спори про стягнення заборгованості із заробітної плати, що підлягала виплаті при звільненні, судова практика виходить з того, що: «відсутність фінансово-господарської діяльності або коштів у роботодавця не виключає його вини в невиконанні належних звільненому працівникові коштів та не звільняє роботодавця від відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП України». «Нетривалий час роботи працівника на підприємстві й незначна частка заборгованості підприємства перед працівником у виплаті заробітної плати також не є підставою для звільнення роботодавця від зазначеної відповідальності». Такої позиції дотримується і

Верховний Суд України, неодноразово зазначаючи про це в прийнятих постановках (№ 6-64цс16 від 03 липня 2013 року, № 6-2159цс15 від 11 листопада 2015 року, № 6-948цс16 від 25 травня 2016 року).

При вирішенні спорів щодо невиконання роботодавцем положень ст. 116 Кодексу законів про працю України необхідно перевіряти як доводи працівника про неотримання ним заробітної плати у визначений законом строк, так і доводи роботодавця про належне виконання своїх обов'язків у частині розрахунку з працівником. Водночас інколи як зауважує судова практика, допускаються помилки при оцінці доказів, які надаються сторонами на підтвердження своїх вимог та заперечень, а саме доказів на підтвердження факту отримання заборгованості по заробітній платі та інших належних працівникові виплат. Так, виплата заробітної плати, яка проводиться не шляхом безготівкового перерахунку, а через касу підприємства, установи, організації, відбувається за видатковою відомістю чи за видатковими касовими ордерами. При вчиненні таких операцій бухгалтерська служба/бухгалтер повинні дотримуватися вимог Положення «Про ведення касових операцій у національній валюті в Україні», затвердженого постановою Правління Національного банку України № 637 від 15 грудня 2004 року, яке передбачає, що видача коштів через касу обов'язково підтверджується підписом одержувача (пункт 3.5 Положення). З огляду на це саме наявність підписаної працівником видаткової відомості чи видаткового касового ордеру є належним підтвердженням отримання ним заробітної плати, яка видається через касу підприємства, установи, організації. Розписки або заяви, в яких працівник зазначає про отримання ним повного розрахунку, написані ним при звільненні, не можуть

вважатися дійсним доказом видачі коштів, особливо у разі, якщо в подальшому особа заперечує факт їх отримання.

Необхідно враховувати, що заробітна плата включає не лише щомісячний оклад, встановлений для відповідної посади на підприємстві, в установі чи організації, а й доплати, надбавки, гарантійні, заохочувальні і компенсаційні виплати, передбачені законом і укладеним між працівником і роботодавцем контрактом. Позаяк за угодою сторін визначається оплата праці за контрактом і пов'язана з виконанням умов контракту, то у разі, якщо його положеннями передбачені додаткові надбавки, котрі входять до структури заробітної плати, такі надбавки підлягають обов'язковій виплаті, як складові заробітної плати. У разі наявності заборгованості по заробітній платі працівник має право претендувати не лише на стягнення щомісячного окладу, а й додаткових її складових, відповідно до трудового договору.

При вирішенні спорів щодо розміру належної до виплати заробітної плати необхідно мати на увазі, що за змістом ст. 116 Кодексу законів про працю України, про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник повинен повідомити працівника письмово саме перед виплатою зазначених сум. Таким чином, перевіряючи доводи працівника про виплату заробітної плати в неповному обсязі, необхідно приділяти виконанням роботодавцем обов'язку, передбаченого ст. 116 Кодексу законів про працю України, та встановити, чи відповідає фактично проведена виплата тим відомостям про її розміри, які були повідомлені працівникові перед звільненням.

Розглядаючи спори з приводу стягнення заборгованості по заробітній платі, відповідно до ст. 103 Кодексу законів про працю України) повинно враховуватися, що: «про нові або зміну діючих умов

оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни». Ст. 29 Закону України «Про оплату праці» також закріплює: «при укладанні з працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни». Верховний Суд України в «постанові Пленуму N 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» роз'яснив: «при зміні систем та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч.3 ст.32 Кодексу законів про працю України), введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст.103 Кодексу законів про працю України) роботодавець повинен повідомити про це працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження, а 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». Таким чином, при розгляді спорів щодо стягнення заробітної плати, яка була не виплачена працівникові у зв'язку зі зміною роботодавцем діючих умов оплати праці в бік погіршення, суди повинні перевірити, чи дотримано власником або уповноваженим ним органом визначеного законом порядку повідомлення про таке погіршення та, у разі невиконання цього обов'язку, стягнути на користь працівника недоплачені кошти.

При вирішенні спорів щодо прострочення строків виплати заробітної плати необхідно враховувати, що, в «силу положень Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплат», підприємства, установи і організації всіх форм власності, у випадку порушення встановлених законом строків «виплати заробітної плати, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу, здійснюють громадянам компенсацію втрати частини такого доходу». Така «компенсація провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, які не мають разового характеру, зокрема, пенсій, соціальних виплат, стипендій, заробітної плати». Право особи на отримання компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати прямо передбачене законом. Втрата частини доходу не підлягає компенсації лише у разі, якщо він не був отриманий своєчасно з вини громадянина.

У разі одночасного заявлення разом з вимогою про стягнення заборгованості по заробітній платі вимоги про стягнення компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строку його виплати, необхідно спільно розглянути такі вимоги, та, встановивши прострочення виплати заробітної плати з вини роботодавця, стягнути відповідну компенсацію.

Стягнення середнього заробітку за час розрахунку при звільненні та за період вимушеного прогулу Положеннями Кодексу законів про працю в якості компенсаційних виплат за порушення роботодавцем трудових прав працівника передбачається стягнення середнього заробітку за весь період, протягом якого таке порушення мало місце. Так, ст. 117 Кодексу законів про працю встановлює: «в разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому

працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку». Відповідно до ст. 235 Кодексу законів про працю: «в разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік». Таким чином, вбачається, що стягнення середнього заробітку, у випадку встановлення судом факту порушення роботодавцем трудових прав працівника, виступає як один із способів захисту інтересів особи та спрямоване на забезпечення компенсації майнових втрат працівника, який він зазнав у зв'язку з протиправними діями власника або уповноваженого ним органу. Спосіб і методика обчислення середньої заробітної плати для розрахунку передбачених ст. 117, 235 Кодексу законів про працю компенсаційних виплат передбачені «Порядком обчислення середньої заробітної плати», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року. Так, даним Порядком визначаються періоди, за якими обчислюється середня заробітна плата; виплати, що включаються та не

включаються у розрахунок середньої заробітної плати; порядок розрахунку виплат у всіх випадках збереження заробітної плати.

Необхідно правильно визначати період, за який підлягають стягненню такі виплати.

Стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні виступає як компенсаційна виплата, спрямована на захист інтересів працівника, права якого на своєчасне отримання належних при звільненні виплат було порушено. З аналізу положень ст. 117 Кодексу законів про працю України вбачається, що стягнення такого заробітку провадиться за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Водночас інколи, виходячи з фактичних обставин справи, необхідно розглядати можливість зменшення належної до стягнення суми середнього заробітку, якщо позов про стягнення заборгованості із заробітної плати вирішено на користь працівника частково, а обрахована сума середнього заробітку непропорційно перевищує таку заборгованість. При вирішенні подібних спорів необхідно керуватися висновками Верховного Суду України, викладені в постанові № 6-113цс16 від 27 квітня 2016 року, в якій зазначено: «при частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи. Право суду зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України, залежить від таких чинників: наявність спору між працівником та роботодавцем з приводу розміру належних

до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення; виникнення спору між роботодавцем та працівником після того, коли належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем; прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у строки, визначені ст. 116 цього Кодексу. Потрібно звернути увагу на такі обставини, як розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком працівника, обставини, за яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати».

Окрему увагу варто приділити встановленню при вирішенні спорів, які виникають в зв'язку з невикплатою заробітної плати, наявності чи відсутності вини роботодавця в непроведенні розрахунку. Так, за змістом ст. 117 Кодексу законів про працю України підставою для покладення на роботодавця відповідальності у вигляді компенсаційних виплат є саме вина власника або уповноваженого ним органу в непроведенні розрахунку в строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу. Законодавство не містить чіткого переліку причин, що можуть вважатися поважними при затримці виплати роботодавцем заробітної плати працівникові, зокрема повного розрахунку при звільненні, тобто такі доводи роботодавця оцінюються судом залежно від фактичних обставин справи. Водночас існують певні виняткові випадки, коли обставини, що зумовили невикплату належних працівникові сум, в силу закону варто розцінювати як такі, що не залежать від волі роботодавця. Так, відповідно до ст. 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» Торгово-промислова палата України та уповноважені нею регіональні торгово-промислові палати засвідчують форс-

мажорні обставини (обставини непереборної сили) та видають сертифікат про такі обставини протягом семи днів з дня звернення суб'єкта господарської діяльності за собівартістю. Сертифікат про форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) для суб'єктів малого підприємництва видається безкоштовно. Форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна загроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безлади тощо. Таким чином, у разі встановлення, що невіплата належних працівникові при звільненні суд відбулася в зв'язку з форс-мажорними обставинами, настання яких засвідчене належним чином, відсутні підстави для застосування ст. 117 Кодексу законів про працю України, оскільки прострочення виплати відбулося не з вини роботодавця. Верховний Суд України в постанові № 6-383цс16 від 11 травня 2016 року звернув увагу судів нижчих інстанцій на те, що, сертифікатом Торговопромислової палати України від 28 серпня 2014 року за № 2644 встановлено, що за інформацією Служби безпеки України ухвалено рішення про проведення в Донецькій області антитерористичної операції. На підставі наданих документів Торговопромислової палата засвідчила з 2 липня 2014 року настання обставин непереборної сили для низки підприємств під час здійснення господарської діяльності на території Донецької області та дотримання

законодавства щодо справляння і сплати податків та обов'язкових платежів; на момент видачі сертифіката обставини непереборної сили тривають та дату закінчення їх терміну встановити неможливо. Враховуючи зазначене, затримку вищевказаними підприємствами виплат своїм працівникам у строки, визначені ст. 116 КЗпП України, варто вважати такою, що відбулася не з вини відповідача.

ПРОГРАМА КУРСУ «ТРУДОВІ СПОРИ»

1. Мета навчальної дисципліни: дати студентам наступні **знання та розуміння** у сфері розгляду та вирішення трудових спорів:

- механізму захисту прав людини у сфері праці на основі сучасних світових правових стандартів та вітчизняного законодавства;
- сутності трудових спорів (конфліктів), причин їх виникнення;
- практики Європейського Суду з прав людини як інструменту захисту соціально-трудова прав людини;
- альтернативних способів вирішення трудових спорів;
- порядку вирішення індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів;
- судового механізму вирішення трудових спорів;
- процесуальних особливостей розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів;
- способів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та визначення правового статусу відповідних юрисдикційних органів.

б) виробити у студентів наступні **когнітивні вміння** у предметній сфері вирішення трудових спорів:

- здатності до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел, в тому числі іноземних;
- здатності генерувати нові ідеї (креативність);
- здатності приймати обґрунтовані рішення;
- застосувати принципи вирішення трудових спорів;
- здатності діяти на основі етичних міркувань (мотивів), соціально відповідально та свідомо;
- здатності застосовувати знання у практичних ситуаціях;
- виявляти тенденції, особливості на напрями вирішення трудових спорів (конфліктів);
- застосовувати європейські правові стандарти та вітчизняне законодавство, що регламентує процедуру розгляду і вирішення трудових спорів;
- знати процедуру звернення до Європейського Суду з прав людини за захистом порушених, оспорюваних та невизнаних трудових прав;
- визначати правову основу для вирішення трудових спорів;
- виокремлювати категорії індивідуальних трудових спорів, які підлягають розгляду у КТС;
- процедуру вирішенням індивідуального спору КТС;
- визначати підвідомчість та підсудність спорів, які підлягають судовому розгляду;
- послідовності вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку;
- визначити особливості розгляду та вирішення трудових спорів щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору, поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення;

- формулювати позовні вимоги у трудових спорах щодо застосування окремих умов трудового договору;
- готувати процесуальні документи та доказову базу для звернення до юрисдикційних органів по вирішенню трудових спорів,
- визначити компетенцію органу по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту);
- визначити підстави для визнання страйку незаконним.

в) прищепити студентам наступні **практичні навички** у предметній сфері вирішення трудових спорів:

- застосовувати принципи верховенства права для розв'язання складних задач і проблем, у тому числі, у ситуаціях правової невизначеності;
- використовувати сучасні правові доктрини та принципи у правотворчості та в процесі застосування інститутів публічного і приватного права, а також кримінальної юстиції;
- застосовувати знання та розуміння основних засад (принципів) та процедур судочинства в Україні;
- визначати правову природу права на людини на захист трудових прав та інтересів;
- ухвалювати рішення у ситуаціях, що вимагають системного, логічного та функціонального тлумачення норм права, а також знання практики їх застосування;
- застосовувати європейські соціальні стандарти та національні джерела при вирішенні трудових спорів;
- використовувати різноманітні способи та форми захисту права людини на працю;

- критично оцінювати ефективність представництва і захисту прав, свобод та інтересів клієнтів;
- розвивати та утверджувати етичні стандарти правничої діяльності, стандарти професійної незалежності та відповідальності правника;
- доносити до фахівців і нефахівців у сфері права інформацію, ідеї, зміст проблем та характер оптимальних рішень з належною аргументацією.

Основними **завданнями** вивчення студентами дисципліни «Трудові спори» є:

- формування наукового та прикладного світогляду студентів-правників;
- засвоєння студентами основних ціннісних характеристик права на захист трудових прав людини та механізму його реалізації;
- підвищення правової культури студентів-правників;
- формування у студентів умінь самостійно аналізувати та оцінювати юридичну практику у сфері захисту трудових прав;
- опанування студентами основами категорійно-понятійного апарату трудового права;
- засвоєння студентами прийомів та методів обрання методологічного інструментарію до засвоєння механізму вирішення трудових спорів;
- вивчення студентами мінімально необхідного обсягу різних моделей реалізації права на захист трудових прав у правозастосовній діяльності;
- засвоєння прецедентної практики ЄСПЛ та національних судів у сфері захисту трудових прав людини.

2. Результати навчання

В результаті вивчення навчальної дисципліни «Трудові спори» студент буде знати та розуміти:

- природу права захист як природного права та конституційного принципу;
- систему європейських соціальних стандартів як фундаментальної основи механізму захисту трудових прав людини;
- види трудових спорів, їх зміст та потенційні причини виникнення;
- практику Європейського Суду з прав людини як інструмент захисту соціально-трудова прав людини;
- специфіку альтернативних способів вирішення трудових спорів;
- правовий механізм розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів;
- компетенцію КТС як органу по вирішенню трудового спору;
- судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів;
- процесуальні особливості розгляду і вирішення окремих категорій трудових спорів;
- правовий механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Студент буде уміти:

- вільно орієнтуватися у сутності права на захист трудових прав людини;
- обґрунтовано формулювати свою правову позицію, вміти опонувати та наводити переконливі аргументи;
- оцінювати природу та характер суспільних процесів і явищ, і виявляти розуміння меж та механізмів їх правового регулювання;
- вільно володіти базовим категорійно-понятійним апаратом у сфері вирішення трудових спорів;

- генерувати нові ідеї та використовувати сучасні технології у наданні правничих послуг;
- використовувати передові знання і методики у процесі правотворення та правозастосування інститутів публічного та приватного права і кримінальної юстиції;
- аналізувати та оцінювати практику застосування окремих правових інститутів;
- інтегрувати необхідні знання та розв'язувати складні задачі правозастосування у різних сферах професійної діяльності;
- вільно обирати необхідні підходи та методи для аналізу конкретної правової ситуації;
- формулювати необхідні положення, узагальнення, оцінки, висновки та практичні рекомендації під час аналізу ходу та результатів вирішення трудових спорів на практиці;
- захищати за допомогою правого інструментарію права суб'єктів трудових правовідносин;
- застосовувати набуті знання щодо захисту трудових прав у практичній професійній діяльності.

3.ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

3.1.СІТКА ГОДИН (загальна інформація)

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання

Кількість кредитів: 3	Галузь знань: 08 «Право»	Обов'язкова дисципліна	
Змістових модулів:	Спеціальність: 081 «Право»	Рік підготовки:	
Індивідуальні науково-практичні завдання: реферати і тематичні доповіді		5-й	5-й
Загальна кількість годин: 90 год.		Семестр	
Тижневих годин для денної форми навчання: 2 год. аудиторних: год. самостійної роботи студента: 4 год./на тижд.		9-й	9-й
		Лекції	
	Освітньо-кваліфікаційний рівень: Другий магістерський рівень вищої освіти	15 год.	4 год.
		Практичні заняття	
		15 год.	4 год.
		Самостійна робота	
		60 год.	82 год.
		Форма підсумкового контролю: залік	

3.2. Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	денна форма		Заочна форма	
	у с	у тому числі	в с	у тому числі

		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні заняття	Самостійна робота		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні заняття	Самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Теми лекційних занять	Змістовий модуль 1. Правовий механізм захисту прав людини у сфері праці											
Тема 1. Право людини на захист як природне право та конституційний принцип	7	1	1			5			0,5			9
Тема 2. Правовий механізм розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів.	18	1	1			15		1	0,5			9
Тема 3. Альтернативні способи вирішення трудових	7	1	1			5		0,5	0,5			9

спорів.												
Тема 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору.	9	2	2			5		0,5	0,5			1 0
Разом за ЗМ1	40	5	5			3 0		2	2			3 7
Теми лекційних занять	Змістовий модуль 2. Процесуальні особливості розгляду трудових спорів											
Тема 1. Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулюванн я причини звільнення.	10	2	2			6		0,5	0,5			9
Тема 2. Трудові спори щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційн их виплат та інших умов	10	2	2			6			0,5			9

праці.											
Тема 3. Трудові спори щодо застосування дисциплінарн их стягнень та їх оскарження	9	2	2			6		0,5	0,5		9
Тема 4Трудові спори щодо матеріальної відповідально сті сторін трудоного договору	14	2	2			6		0,5	0,5		9
Тема 5. Правовий механізм розгляду колективних трудогих спорів (конфліктів).	6	1	2			6		0,5			9
		1									
Разом за ЗМ 2	50	10	10			30		2	2		45

Усього годин	90	15	1			6		4	4			8
		0	5			0						2

3.3. Теми практичних занять

№	Назва теми
1	Право людини на захист як природне право та конституційний принцип
2	Правовий механізм розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів
3	Альтернативні способи вирішення трудових спорів
4	Трудові спори щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору
5	Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення
6	Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення.
7	Трудові спори щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат та інших умов праці.
8	Трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження
9	Правовий механізм розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

3.4. Тематика індивідуальних завдань

№	Назва теми
1	Динаміка виникнення трудових спорів: причини та закономірності
2	Теоретико-правові проблеми відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством України.
3	Медіація у трудових спорах

4	Правила визначення підсудності у спорах, що виникають з трудових правовідносин.
5	Специфіка розгляду трудових спорів осіб, які проходять публічну службу
6	Процесуальне становища представника у трудовому спорі.
7	Процесуальні особливості вирішення трудового спору у справах про звільнення за п.1 статті 40 КЗпП України.
8	Механізм вирішення трудових спорів у спорах про звільнення з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».
9	Специфіка розгляду трудових спорів у справах про звільнення за вчинення корупційного правопорушення.
10	Трудові спори щодо грошових вимог: предмет доказування та необхідні докази
11	Зміст та порядок застосування примирних процедур при вирішенні колективного трудового спору.

3.5. Самостійна робота

№	Назва теми
1	Вчення про право на захист 1. Право на захист: філософсько-правовий зміст 2. Право на захист як природне право 3. Законні інтереси як об'єкт правової охорони
2	Акти судової влади у механізмі врегулювання трудових спорів 1. Правова природа актів судової влади. 2. Значення актів Конституційного Суду України у врегулюванні трудових спорів. 3. Роль актів Верховного Суду України, місцевих та спеціалізованих судів у вирішенні трудових спорів.
3	Порядок вирішення трудових спорів за законодавством зарубіжних країн: порівняльно-правовий аналіз 1. Система судів по трудових спорах у зарубіжних країнах. 2. Компетенція судів по трудових спорах.. 3. Процедура розгляду справ у судах по трудових спорах.

	4. Виконання рішень судів по трудових спорах.
4	<p>Способи альтернативного вирішення трудових спорів</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття та класифікація альтернативних способів вирішення трудових спорів 2. Застосування механізму соціального партнерства при вирішенні трудових спорів 3. Позасудовий (альтернативний) спосіб вирішення колективних трудових спорів

* ІНДЗ – для змістового модуля, або в цілому для навчальної дисципліни за рішенням кафедри (викладача).

4. Критерії оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни

4.1 Критерії оцінювання студентів з дисципліни «Трудові спори»

Максимальна кількість балів Залік 50 балів	Оцінка за шкалою ECTS	Критерії оцінювання знань студентів
Відмінно 45-50	A (90-100)	Студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, аргументовано його викладає під час усної та письмової відповіді. Наводить практичні приклади у контексті тематичного теоретичного матеріалу. Здатний розв'язувати ускладнені кейси (казуси), завдання та вміє використовувати при цьому належним чином нормативну

		<p>базу, судову практику (вітчизняну та європейську). Володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 90 або більше відсотків тестових завдань. Показав високий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>
Добре 39-44	В (80-89)	<p>Студент достатньо володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних та письмових відповідей. Здатний розв'язувати кейси (казуси), завдання із посиланням на положення нормативно-правових актів та судову практику. На достатньому рівні володіє відповідною науково-правовою термінологією. Проте, під час усної відповіді, вирішення практичних завдань, казусів інколи не вистачає аргументації, послідовності у викладі матеріалу. Допускається окремих несуттєвих неточностей та незначних помилок. Правильно вирішує 80-89 відсотків тестових завдань. Показав</p>

		достатній рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Добре 33-38	C (70-79)	Студент демонструє загалом добрі знання навчального матеріалу. Під час усних та письмових відповідей робить помітні помилки, неточності. Не вміє робити певні узагальнення та висновки. Може самостійно розв'язувати стандартні, типові кейси (казуси), завдання, що не потребують детального аналізу нормативно-правових актів та судової практики. Частково володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 70-79 відсотків тестових завдань. Показав базовий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Задовільно 27-32	D (60-69)	Студент демонструє посередні знання навчального матеріалу, викладає його основний зміст, але без глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування, аргументації та використання усіх необхідних нормативно-

		<p>правових актів та основної літератури. Під час усних і письмових відповідей допускається суттєвих неточностей та помилок, внаслідок чого відповідь є неповною. В мінімальному обсязі опрацьовує рекомендовану літературу. Може самостійно розв'язувати кейси (казуси), завдання низького рівня складності. Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 60-69 відсотків тестових завдань. Показав посередній рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>
<p>Задовільно 21-26</p>	<p>Е (50-59)</p>	<p>Студент демонструє мінімальний рівень знань навчального матеріалу. Під час усних та письмових відповідей узагальнення та висновки відсутні, не орієнтується в базових для навчального курсу нормативно-правових актах. Може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання за зразком. В мінімальному обсязі опрацьовує основну літературу.</p>

		<p>Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно вирішує 50-59 відсотків тестових завдань. Показав досить низький рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>
<p>Незадовільно 16-20</p>	<p>Гх (35-49)</p>	<p>Студент не засвоїв навчальний матеріал курсу, дає неправильні відповіді на більшість поставлених теоретичних, практичних запитань. Під час усної та письмової відповідей демонструє елементарну, фрагментарну обізнаність з правових питань. У відповіді цілком відсутня самостійність, лише за допомогою викладача може сформулювати основні положення курсу. Володіє лише незначною частиною базової науково-правової термінології. Не може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання. Правильно вирішує 35-49 відсотків тестових завдань. Рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики – примітивний.</p>

<p>Незадовільно 0-15</p>	<p>F (1-34)</p>	<p>Студент не засвоїв навчальний матеріал з курсу, дає неправильні відповіді на поставлені теоретичні запитання та пасивно поводить себе на практичних заняттях. Володіє лише окремими основними правовими термінами. Не вміє розв'язувати найпростіші типові казуси (кейси), завдання. Правильно вирішує лише 1-34 відсотків тестових завдань. Не проявляє навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>
-------------------------------------	------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.2 Засоби оцінювання

Засобами оцінювання та демонстрування результатів навчання можуть бути:

- контрольні роботи;
- стандартизовані тести;
- проекти (наскрізні проекти; індивідуальні та командні проекти; дослідницько-творчі та ін.);
- аналітичні звіти;
- реферати;
- есе;
- розрахункові, графічні, розрахунково-графічні роботи;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;

- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- контрольні роботи;
- завдання на лабораторному обладнанні, тренажерах, реальних об'єктах тощо;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

5. Форми поточного та підсумкового контролю

Поточний контроль: здійснюється на заняттях шляхом індивідуального та фронтального усного опитування, бліц-опитування; письмових самостійних робіт (есе, рефератів, написання тематичних глосаріїв тощо); ведення термінологічного словника; виконання практичних (індивідуальних та групових) завдань; підготовки та захисту відповідних схем, таблиць, діаграм, графіків; розв'язання кейсів з практичних завдань та задач-казусів; аналізу та обґрунтування (чи заперечення) судових рішень; взаємоконтролю магістрів у парах та малих групах; самоконтролю тощо. Особливого значення має тестова форма контролю та оцінювання навчальних досягнень магістрів за допомогою комп'ютерних технологій.

Підсумковий контроль: *залік*.

Змістовний модуль 1: Правовий механізм захисту прав людини у сфері праці

1.1. Право людини на захист як природне право та конституційний принцип

Мета заняття полягає в дослідженні природи права людини на захист як природного права, з'ясуванні його змісту та шляхів практичної реалізації, а також у вивченні положень сучасних європейських стандартів права крізь

призму захисту соціально-трудоових прав. Для досягнення мети в процесі заняття буде:

а) досліджено генезу права людини на захист як природного права;

б) охарактеризовано сутність, зміст та механізм практичної реалізації конституційного права людини на захист соціально-трудоових прав;

в) проведено загальнотеоретичний аналіз поняття, ознак міжнародних стандартів трудоових прав людини, здійснено їх класифікацію;

г) з'ясовано положення основних міжнародних стандартів прав людини як світоглядних засад сучасного механізму вирішення трудоових спорів;

д) проаналізовано практику Європейського Суду з прав людини у сфері захисту соціально-трудоових прав та її вплив на національну практику вирішення трудоових спорів.

1.2. Правовий механізм розгляду і вирішення індивідуальних трудоових спорів

Мета заняття полягає у дослідженні правового механізму розгляду та вирішення індивідуальних трудоових спорів, з'ясуванні процедури звернення до комісії з трудоових спорів та суду за захистом порушених, оспорюваних або невизнаних трудоових прав та законних інтересів працівників, аналіз правового статусу КТС як органу по вирішення трудоового спору, дослідження процесуальних особливостей розгляду трудоового спору на всіх етапах судового розгляду, визначення змісту судового рішення по трудоовому спорі, аналіз апеляційного та касаційного розгляду трудоових спорів, дослідження порядку виконання судових рішень по трудоових спорах. Для досягнення мети у процесі заняття буде:

- а) охарактеризовано правовий статус КТС як органу по вирішенню індивідуального трудового спору;
- б) визначено категорії трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду у судах;
- в) проаналізовано строки звернення до суду за захистом трудових прав та законних інтересів;
- г) вивчено правила підсудності трудових спорів;
- д) охарактеризовано особливості процесуального становища сторін та учасників трудових справ;
- е) з'ясовано порядок доказування у трудових спорах;
- є) досліджено етапи судового розгляду трудових спорів та їх особливості;
- ж) визначено процесуальний порядок винесення судового рішення у трудових спорах, його зміст;
- з) охарактеризовано механізм апеляційного оскарження рішення суду 1-ї інстанції;
- л) досліджено специфіку касаційного провадження у трудових спорах та підстави перегляду судових рішень Верховним Судом України.

1.3. Альтернативні способи вирішення вирішення трудових спорів

Мета заняття полягає у розкритті сутності альтернативних способів вирішення трудового спору, визначенні їх особливостей, механізму практичного застосування при вирішенні трудових спорів. Для досягнення мети буде:

- а) на основі аналізу зарубіжного досвіду та вітчизняної практики обгрунтовано доцільність застосування механізмів альтернативних способів вирішенні трудових спорів;
- б) охарактеризовано сутність, основні способи та шляхи запровадження альтернативних способів вирішенні

трудовах спорів, зокрема, переговорів (negotiation), примирення (conciliation), посередництва (медіації);
в) проаналізовано зарубіжний досвід вирішення трудових спорів за допомогою альтернативних способів;
г) розкрито роль медіації у вирішенні трудових спорів, визначено форми та засоби її використання при вирішенні трудових спорів.

1.4. Трудові спори щодо прийняття на роботу та зміни умов трудового договору

Мета заняття полягає у з'ясуванні правового механізму розгляду і вирішення трудових спорів щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору, визначенні змісту процесуальних гарантій щодо захисту прав та інтересів сторін при вирішенні спорів щодо необґрунтованої відмови у прийомі на роботу та при переведенні працівника на іншу роботу. Для досягнення мети у процесі заняття буде:

а) визначено категорії спорів щодо необґрунтованої відмови у прийомі на роботу, що підлягають безпосередньому розгляду у судах;

б) проаналізовано предмет доказування у спорах щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору;

в) визначено юридичні факти, що підлягають доказуванню, а також необхідні докази у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених на підставі пункту 11 статті 40 КЗпП України;

г) досліджено механізм вирішення трудових спорів щодо переведення на іншу роботу, з'ясовано предмет доказування та необхідні процесуальні докази;

д) вивчено предмет доказування у спорах щодо тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, та переведення у разі простою;

- ж) охарактеризовано процедуру вирішення спорів щодо переміщення працівника на інше робоче місце;
- з) досліджено порядок вирішення трудових спорів щодо зміни умов праці.

Змістовий модуль 2. Процесуальні особливості розгляду та вирішення трудових спорів

2.1 Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення

Метою заняття є теоретико-прикладний аналіз порядку розгляду і вирішення спорів щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення, з'ясування предмету доказування та необхідних процесуальних доказів у даній категорії судових справ. Для досягнення поставленої мети буде:

- а) розкрито загальні положення щодо розгляду трудових спорів про поновлення на роботі;
- б) з'ясовано процесуальний порядок вирішення трудових спорів щодо поновлення на роботі працівників, звільнених з ініціативи роботодавця;
- в) охарактеризовано специфіку розгляду і вирішення спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за угодою та ініціативою сторін трудового договору;
- г) досліджено порядок поновлення на роботі працівників, звільнених у зв'язку певними юридичними фактами;
- д) вивчено предмет доказування у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених з ініціативи третіх осіб, що не є стороною трудового договору;
- ж) визначено необхідні докази у трудових спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених внаслідок порушення встановлених правил прийому на роботу.

2.2. Трудові спори щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат та інших умов праці

Мета заняття полягає у визначенні предмету доказування, переліку необхідних доказів та визначення процесуального становища сторін у спорах виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат та інших умов праці. Для досягнення мети в процесі заняття буде:

а) з'ясовано процесуальні особливості розгляду трудових спорів щодо оплати праці;

б) визначено специфіку трудових спорів щодо захисту від дискримінації у сфері оплати праці;

в) охарактеризовано трудові спори щодо оплати праці при невиконанні норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, щодо оплати часу простою;

г) проаналізовано порядок вирішення трудових спорів щодо порушення встановлених правил виплати заробітної плати;

д) досліджено процесуальні правила вирішення трудових спорів щодо гарантійних та компенсаційних виплат;

є) визначено порядок розгляду спорів щодо застосування чинного законодавства про відпустки.

2.3. Трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження

Мета заняття полягає у визначенні процесуального порядку розгляду спорів щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження. Для досягнення мети у процесі заняття буде:

а) визначено механізм застосування до працівника дисциплінарних стягнень;

б) охарактеризовано специфіку розгляду трудових спорів щодо визнання необґрунтованими дисциплінарних стягнень;

в) визначено особливості розгляду спорів у справах: «про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни (п.3 ст.40 КЗпП України);

г) з'ясовано механізм вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за вчинення прогулу (п.4 ст.40 КЗпП України);

д) розкрито механізм вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п.7 ст.40 КЗпП України);

ж) визначено порядок вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п.8 ст.40 КЗпП України);

з) охарактеризовано специфіку вирішення спорів у «справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за одноразове грубе порушення трудових обов'язків (п.1 ст.41 КЗпП України)».

2.4. Трудові спори щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору

Мета заняття полягає у дослідженні механізму розгляду та вирішення спорів щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Для досягнення мети у процесі заняття буде:

а) розкрито підстави та умови відшкодування матеріальної шкоди за нормами трудового законодавства України;

б) досліджено порядок вирішення трудових спорів щодо матеріальної відповідальності працівника за матеріальну шкоду, заподіяну роботодавцю;

в) проаналізовано механізм вирішення трудових спорів щодо відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, зокрема у випадку порушення права на працю та за шкоду, заподіяну майну працівника.

2.5. Правовий механізм розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)

Мета заняття полягає у з'ясуванні правової природи колективного трудового спору, визначенні змісту та порядку проведення примирних процедур, аналізі компетенції юрисдикційних органів по вирішенню колективних трудових спорів, дослідженні порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), розкритті механізму реалізації працюючими права на страйк. Для досягнення поставленої мети буде:

а) визначено поняття, предмет та момент виникнення колективного трудового спору;

б) з'ясовано зміст примирних процедур, що застосовуються для вирішення колективних трудових спорів;

в) проаналізовано правовий статус примирної комісії;

г) охарактеризовано порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем;

д) визначено правовий статус незалежного посередника;

е) досліджено роль «Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів»;

є) визначено поняття та ознаки страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору;

ж) досліджено порядок розгляду справ про визнання страйку незаконним та визначено правові наслідки визнання страйку незаконним

6. Рекомендована література

6.1. Базова (основна)

1. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): монографія. Київ: ПВГОІ; Людмила, 2019, 420 с.
2. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
3. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Особлива частина). Навчальний посібник / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб. Чернівці. 2014. 504 с.
4. Жернаков В.В. Трудові спори та порядок їх розгляду : навч. посіб. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с
5. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. Луганськ: Література, 2004. 352 с.
6. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с. 4. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Юрінком Інтер», 2019. 600 с.
7. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за

заг. ред. В. В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». 2013. 110 с.

8. Чанишева Г.І., Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2016. 196 с.
9. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2016. 192 с.

6.2. Допоміжна

1. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д., Чудик-Білоусова Н. І. ; під ред. У. Гелльманна, П. Д. Пипипенка. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
2. Андрійв В.М. «Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників» монографія: Черніг. держ. ін-т права, соц. технологій та праці. Чернігів: Черніг. держ ін-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.
3. Блажівська Н.Є. Виконання рішень Європейського суду з прав людини. Порівняльний аспект // Вісник Вищої Ради юстиції. 2010. №2. С.83-89.
4. Бонтлаб В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал. № 9 / 2018. С. 68-74.
5. Бонтлаб В.В. Розвиток законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності України: історико-правовий аспект // Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки. Том 29 (68). 2018. № 6. С.56-61.

6. Боняк В.О., Коломоєць Ю.О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: монограф. / В. О. Боняк, Ю. О. Коломоєць. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 168 с.
7. Бурак В.В.Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників // Університетські наукові записки. 2016. № 59. С.189-198. URL: <http://univer.km.ua/visnyk/1571.pdf>
8. Бурак В.Я. Альтернативним способом вирішення трудових спів необхідне законодавче забезпечення // Університетські наукові записки. 2017. № 63. С.184-192 URL: <http://www.univer.km.ua/visnyk/1655.pdf>
9. Гаращенко Л.П., Гаврилевська О.О. Способи міжнародно-правового захисту трудових прав // Юридичний вісник. 2015. №4 (37). С.94-98.
10. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодруk, 2015. 592 с.
11. Грабовська Г.М., Подковенко Т.О. Сучасні способи врегулювання індивідуальних трудових спорів. Юриличний вісник. №3/ 2018. С. 117-123.
12. Гресь Н.М. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів // Приватне та публічне право. 2020. №2. С.37-40.
13. Гридін О.М. Процедурні правовідносини під час вирішення індивідуального трудового спору. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. № 1. С. 59–62.
14. Дума О.О. Практичні проблеми виконання судового рішення про поновлення на роботі URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16674/1/Duma-166-170.pdf>
15. Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. Підприємництво,

- господарство і право: загальноукраїнський науковопрактичний господарсько-правовий журнал № 8 / 2018. С. 74-77.
16. Забродіна О.В. Проблемні питання вирішення індивідуальних трудових спорів // Юридичний науковий електронний журнал. С.104-107. URL: http://lsej.org.ua/2_2015/28.pdf
 17. Забродіна О.В. Сучасний погляд на актуальні проблеми захисту порушених трудових прав та законних інтересів працівника // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. Том 2. №2. С. 34-37.
 18. Запара С. Формування моделі вирішення трудових спорів в Україні на основі гармонізації українського законодавства та європейських стандартів. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2012. № 4. С. 101–107.
 19. Ільїч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України. Монографія. К. : Алерта, 2017. 608 с.
 20. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників в сучасних умовах // Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції Бюлетень №1 (1) квітень 2016 р. С.71-74 URL: <http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/19.pdf>
 21. Луцук П.С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: У справі, 2017. 502 с.
 22. Любчик О.А. Кодифікація трудового законодавства України: монографія. Харків: Константа, 2017. 420 с.
 23. Мазур О., Грицаєнко Л. Виконання рішень Європейського суду з прав людини: виклики для України в контексті зарубіжного досвіду. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2019. № 1(21). С. 32–41

<<http://www.chasopysnapu.gp.gov.ua/ua/pdf/1-2019/mazur.pd>

24. Мельник В.В. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливості його використання в Україні // Юридичний науковий електронний журнал. 2019. №6. С.200-203.
25. Мельник В.В. Окремі проблеми правової регламентації вирішення індивідуальних трудових спорів. Наукові записки ХЕПУ. 2018. № 1. С. 20–23.
26. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 202 с.
27. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М., Жукова А.І. Індивідуальні трудові спори у питаннях і відповідях : навч. посібник. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2019. 136 с.
28. Панченко Максим. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців // Підприємництво, господарство і право. 2019. №12. С.145-149.
29. Пасечнік О.В. Поняття та предмет колективного трудового спору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Прикарпатський юридичний вісник. 2019. Випуск 1 (26). Том 2. С.36-40.
30. Пасечнік О.В. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України, Республіки Білорусь і республіки Молдова. Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. 2019. №38. С.192-195.
31. Пасечнік О.В. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) за законодавством України, республіки

- Білорусь і республіки Молдова. Прикарпатський науковий вісник. 2018. №1. (22). Т.3. С.69-75.
32. Прогонюк Л.Ю. Судовий захист як юридична гарантія прав осіб, звільнених за систематичне порушення трудових обов'язків URL: <http://www.apdp.in.ua/v82/27.pdf>
 33. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія . Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
 34. Пряміцин В.Ю., Ланкін С.В. Захист трудових прав працівників у неоформлених трудових відносинах // Прикарпатський юридичний вісник. 2019. Випуск 4(29) Том 1. С.84-88.
 35. Ратнікова В. М. Узагальнення судової практики розгляду справ за спорами. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Suap_2018_1_12.pdf
 36. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. №2. 2017. С. 8-45.
 37. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення вирішення трудового спору. Право та інновації. №2. 2017. С. 8-45.
 38. Сільченко С. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. Підприємство, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал. №12 / 2018. С.148-152.
 39. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
 40. Цесарський Ф.А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2016. 360 с.

41. Шелухін М.Л., Любчик О.А. Проблеми визначення та змісту права на судовий захист трудових прав // [Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка](#). 2019. Том 1 № 85. С. 210-219.
42. Шумило Михайло. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи // Юридична газета on line. URL: <https://yurgazeta.com/publications/practice/trudovepravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporivnevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>
43. Шурин О., Петрик С. Особливості розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного судочинства // Підприємництво, господарство і право: загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал. № 11. 2018. С. 41-44.
44. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.
45. Яковлев О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики: Монографія / О. А. Яковлев. Харків : Право, 2017. 200 с.

Навчальне видання

Ніна Гетьманцева, Олег Орловський

ТРУДОВІ СПОРИ

Навчально-методичний посібник

Відповідальна за випуск **Гетьманцева Н.Д.**

Літературний редактор: *Лукул О.В.*

Комп'ютерна верстка: *Осадчук Т.В.*

Технічне редагування та дизайн обкладинки **Цибуляк В.Д.**

Підписано до друку 27.07.2021 Формат 60x84/16

Папір офсетний. Друк різнографічний. Тираж 50.

Умов. Друк арк.4,6 Обл. –вид. арк. 4,9 Зам. Н-082

Видавництво та друкарня Чернівецького національного
університету.

58012, Чернівці, вул., Коцюбинського, 2

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №891 від 08.04.2002р.