

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



Л. П. Грузінова

ТРУДОВІ СПОРИ

*Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник*

Київ 2002

ББК 67.9(4УКР)305я73
Г90

Рецензенти: *Б. С. Беззуб*, канд. юрид. наук, проф.
І. П. Козінцев, канд. юрид. наук, науковий радник

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол №3 від 30.04.02)

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України (лист № 14/18.2-1290 від 17.06.02)

Грузінова Л. П.

Г90 Трудові спори: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2002. — 104 с. —
Бібліогр.: с. 99–102.

ISBN 966-608-190-3

Посібник має на меті допомогти студентам закріпити знання, одержані ними під час лекцій та вивчення рекомендованих джерел, а також застосовувати на практиці норми права, необхідні для вирішення трудових спорів — через виконання відповідно сформульованих ситуаційних задач та практичних завдань, ознайомити майбутніх юристів з практикою застосування чинного законодавства про працю, навчити їх складати документи, пов'язані з вирішенням трудових спорів.

ББК 67.9(4УКР)305я73

ISBN 966-608-190-3

© Л. П. Грузінова, 2002
© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2002

*Якби ми вчилися так, як треба,
То й мудрість би була своя.
А то заліжете на небо:
“І ми не ми, і я не я,
І все те бачив, і все знаю,
Немає й бога, тільки я!”*

Т. Шевченко

ПЕРЕДМОВА

Засвоювати правничі знання допомагають інтенсивні та імітаційно-ігрові форми навчання. Особливо тим студентам, які вважають, що знання їм “повинні” давати викладачі. Хоча, звісно, знання набуваються в процесі активної навчально-пізнавальної діяльності, у дискусіях, при вирішенні проблемних і ситуаційних завдань. Під час розв’язання ситуаційних задач студент набуває навички застосовувати норми конституційного, трудового, цивільного, цивільно-процесуального права й окремих питань адміністративного та кримінального права до певних фактичних обставин трудового спору. Це також гарна нагода повторити уже вивчений нормативний матеріал з трудового права України, так би мовити, *repetitio est mater studiorum*. Розв’язання ситуаційних задач, виконання вправ і завдань сприяє вивченню, засвоєнню й закріпленню навчального матеріалу дисципліни. Розв’язуючи ситуаційні задачі, виконуючи завдання, студент вчиться правильно застосовувати норми трудового права, вирішувати трудові спори і запобігати їм.

Щоб розв’язувати задачі й виконувати практичні завдання, що увійшли до навчального посібника, студенти мають опрацювати матеріали з трудового права України, рекомендовані нормативно-правові акти, підручники та посібники, наукову юридичну літературу.

Вивченню навчальної дисципліни, розв’язанню ситуаційних задач сприяють науково-практичні коментарі до чинного законодавства України, Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами*.

* *Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / Упоряд., наук. ред. В. Вакуленко. — К.: Істина, 2001. — 800 с.*

Позаяк серцевина навчального посібника — розв'язання ситуаційних задач, то студенту необхідно звернутися до збірників законодавства про працю, рекомендованих навчальною програмою з дисципліни. Варто використовувати і збірники міжнародних актів.

Рекомендується й інша юридична література: монографії, журнальні статті й збірники статей наукових праць, що видаються в МАУП.

Для розв'язання ситуаційних задач необхідно застосовувати норми Конституції України, правила міжнародних договорів або міжнародних угод, судову практику, яка публікується у правничих журналах. Бажано проаналізувати тексти Конвенції МОП, документи Ради Європи та інші міжнародні документи, і обов'язково враховувати зміни в законодавстві України.

Студентові рекомендується використовувати такі форми самостійної роботи: опрацювання лекційного матеріалу; вивчення й аналіз законодавства, стосовно конкретного трудового спору; опрацювання наукової та методичної літератури, нормативних актів; розв'язання ситуаційних задач, виконання вправ, розробка процесуальних документів, структурно логічних схем; підготовка рефератів, доповідей, повідомлень, огляду практики застосування чинного законодавства про працю; підготовка до семінарських і практичних занять, підсумкове з'ясування знань студентів за допомогою тестування, контрольних робіт. Описані в посібнику методики організації навчальних занять, активізації групової роботи студентів у процесі навчання базуються на відомих навчальних іграх для юристів, розроблених В. Молдованом і М. Міхеєнко*.

Семінарські заняття проводяться методом розігрування ролей, вирішення трудових спорів у комісії з трудових спорів і суді, імітації вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на засідання примирної комісії та трудового арбітражу.

Ігрові форми навчання активізують пізнавальну діяльність студента, розвивають самостійне мислення, уміння приймати рішення в конфліктній ситуації, вирішувати трудовий спір, запобігати йому.

Організувати систематичну навчально-пізнавальну діяльність студента допоможе модульно-рейтингова система. Навчальний матеріал охоплює три частини (модулі): перша (теоретична частина) — загальна характеристика трудових спорів; друга і третя (практичні ча-

* Молдован В. В., Міхеєнко М. М. Юридичний практикум: навчальні ігри: Навч. посібник. — К.: Либідь, 1994.

стини) — вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів).

“Рейтинг” — індивідуальний показник навчальної діяльності студента. У перекладі з англійської мови “рейтинг” — це оцінка. Навчальна діяльність студента оцінюється в балах, що підсумовуються упродовж семестру. На семінарському занятті студент може отримати до 12 балів. За рейтинговою оцінкою від 100 до 120 балів — “відмінно”; від 80 до 100 балів — “добре”; від 60 до 80 балів — “задовільно”; до 60 балів — “незадовільно”. Студент, який не має пропусків занять, може бути звільнений від іспиту, якщо його рейтинг навчально-пізнавальної діяльності понад 120 балів.

Навчальний посібник побудований відповідно до навчальної програми дисципліни “Трудові спори” для освітньо-кваліфікаційного рівня — бакалавра, яким слід пам’ятати відомий вислів, що *lequm servi esse debemus, ut liberi esse possimus*.

Таблиця 1

Орієнтовна система оцінки навчальної діяльності студента

Вид навчальної діяльності	Оцінка пізнавальної діяльності (в балах)
Ведення конспекту лекції (за тему)	до 5
Виконання завдання для самостійної роботи студента	до 5
Виступ у ролі представника сторони у трудовому спорі	до 5
Розробка документів стосовно трудового спору (за один документ)	до 5
Виконання тесту, самостійної чи контрольної роботи	до 5
Участь у засіданні КТС щодо вирішення трудового спору чи в диспуті	до 5
Виконання структурно-логічної схеми (за одну схему)	до 5
Виконання індивідуального завдання щодо вирішення трудового спору	до 5
Рецензування праць студентів з трудових спорів	до 5
Вирішення трудового спору	до 5
Заохочувальні бали за творчий характер навчальної діяльності	до 5
Штрафні бали за: грубі помилки (<i>lapsus memoriae, lapsus linguae</i>) при складанні процесуальних документів і розв’язанні спору, помилки під час виступу в якості сторони чи учасника трудового спору	до 5

У посібнику використовуються такі скорочення:

КЗпП — Кодекс законів про працю України;

КТС — Комісія з трудових спорів;

МОП — Міжнародна організація праці;

КК — Кримінальний кодекс України;

ЦК — Цивільний кодекс України;

ЦПК — Цивільний процесуальний кодекс України.

Якщо в посібнику після посилання на статті кодексу не вказується держава, в якій діє кодекс, наприклад, ст. 21 КЗпП, ст. 13 ЦПК, то мають на увазі статті кодексів України.

Таблиця 2

Орієнтовний розподіл навчального часу за темами

Теми	Кількість годин				Форма контролю
	Всього	Лекції	Семінарські та практичні заняття	Самостійна робота студента	
1	2	3	4	5	6
1. Загальна характеристика трудових спорів	6	2	—	4	Тестування
2. Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів	10	4	2	4	Колоквіум
3. Розгляд трудових спорів у судовому порядку	10	4	2	4	Тестування
4. Спори про поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення	10	1	1	8	Колоквіум
5. Спори про переведення на іншу роботу	6	1	1	4	Тестування
6. Спори про виплату заробітної плати гарантій і компенсацій	6	1	1	4	Контрольна робота
7. Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку	6	1	1	4	Тестування
8. Спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору	6	1	1	4	Тестування
9. Спори про визнання дисциплінарного стягнення необґрунтованим	6	1	1	4	Колоквіум
10. Порядок вирішення колективних трудових спорів	15	4	4	7	Індивідуальні консультації
Разом:	81	20	14	47	Екзамен

ЗАГАЛЬНІ МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Загальна характеристика трудових спорів. Виконуючи управлінські функції, роботодавець найчастіше правильно застосовує норми трудового законодавства. Якщо ж може бути пов'язано з необізнаністю в трудовому законодавстві, неправильним розумінням виробничих потреб, чи небажанням дотримуватися вимог закону, виникає трудовий спір.

Студент має засвоїти поняття індивідуального та колективного трудового спору. Згідно зі ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

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

Потрібно проаналізувати ст. 6 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” і звернути увагу на момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Зазначимо, що моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення працівника із заявою до органу, зобов'язаного вирішувати трудовий спір.

Студенту важливо знати класифікацію трудових спорів. За суб'єктивним складом і предметом трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Суб'єкти індивідуального трудового спору — працівник і роботодавець. Предмет спору — вимога працівника щодо визнання права чи поновлення тих або інших трудових прав, які, на його думку, повинні належати йому на підставі чинного законодавства чи умов трудового договору. Індивідуальні трудові спори, що

виникають через застосування і тлумачення чинних правових норм, мають назву конфліктів права.

Суб'єкти колективного трудового спору — працівники та роботодавець. Колективні трудові спори виникають з приводу встановлення, зміни умов праці, укладання, виконання колективного договору чи угоди. Предметом колективного трудового спору можуть бути вимоги працівників щодо: режиму робочого часу і часу відпочинку; оплати праці; охорони праці тощо. Колективні трудові спори стосуються колективних інтересів працівників, їх окремих категорій, професійних груп. Підгрунтя колективного трудового спору — конфлікт інтересів.

Індивідуальні трудові спори впливають переважно з трудових правовідносин. Колективні трудові спори виникають з похідних від трудових правовідносин: правовідносин між працівниками та роботодавцем щодо ведення колективних переговорів й укладання колективного договору; правовідносин профспілкового органу з роботодавцем, як правило, за участю органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування.

За характером трудові спори поділяються на позовні та непозовні. Індивідуальні трудові спори позовного характеру, виникають через подання позову в юрисдикційний орган з приводу застосування нормативних актів, договорів, угод. Наприклад, спори про поновлення на роботі, про права на щорічну відпустку. Спори непозовного характеру виникають з питань встановлення та зміни умов трудового договору і є, як правило, колективними трудовими спорами.

Порядок вирішення трудового спору залежить од його виду та характеру. Спори позовного характеру (конфлікти права) вирішуються в порядку, встановленому КЗпП, якщо працівник не врегулював конфлікт шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем. Потрібно знати визначення терміна “підвідомчість трудових спорів”, проаналізувати зміст ст. 221, 222, 224, 231, 232 КЗпП, що і визначають підвідомчість трудових спорів. Комісія з трудових спорів або відповідний суд, вирішуючи індивідуальний трудовий спір, виносять рішення щодо поновлення чи визнання права або відмовляють у задоволенні вимог працівника.

По-іншому вирішуються спори непозовного характеру — колективного трудового спору (конфлікту інтересів). Тільки угода, досягнута сторонами в процесі вирішення колективного трудового спору, має для сторін обов'язкову силу. Якщо сторони колективного трудо-

вого спору угоди не вдалося примирити, то це може призвести до страйку працівників. Студенту необхідно знати, що й під час страйку сторони зобов'язані здійснювати примирні процедури. Чинний порядок вирішення колективних трудових спорів спрямований на те, щоб угоди між сторонами досягнути завдяки компромісу, взаємним поступкам, виконанню взятих зобов'язань, врахуванню взаємних інтересів.

За змістом трудові спори поділяються на спори про встановлення й застосування належних умов праці. Встановити умови праці означає визначити їх за допомогою законів, інших нормативних правових актів (зокрема угод, колективних договорів, інших локальних актів). Встановлені у такий спосіб умови праці носять загальний характер і поширюються на всіх працівників або на певні категорії працівників (наприклад, установлені законом розміри мінімальної заробітної плати й мінімальної щорічної відпустки). Індивідуальні умови праці встановлюються трудовим договором працівника з роботодавцем. Застосування встановлених умов праці — це використання загальних умов в індивідуальних трудових відносинах на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

Вивчаючи зазначену тему, студентові необхідно знати причини виникнення індивідуальних і колективних трудових спорів. Індивідуальний трудовий спір може виникнути через недостатню обізнаність працівника щодо чинного законодавства про працю. Причиною трудових спорів може бути нехтування роботодавцем закону, умов колективного договору та угод, трудового договору з працівником тощо. Важливо знати й об'єктивні фактори та обставини, що породжують трудові спори. Ними можуть бути: недоліки в організації виробництва та праці; окремі неточності й прогалини в чинному законодавстві про працю, та інші.

Процес застосування права щодо послідовності дій правозастосовчого органу дає змогу виділити такі стадії:

- встановлення фактичних обставин у справі;
- вибір і аналіз норм права (встановлення юридичної підстави вирішення трудового спору);
- вирішення трудового спору.

На першій стадії необхідно встановити факти, що мають значення для вирішення справи. Факти мають бути достовірними. Достовірність фактів — повна відповідність знань щодо фактичних обставин, які є у правозастосовчого органу, саме цим обставинам.

Встановлені факти мають бути підкріплені доказами. Відповідно до ст. 27 ЦПК доказами у цивільній справі є будь-які фактичні дані, на підставі яких у визначеному законом порядку суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інші обставини, які мають значення для правильного вирішення справи. Студент має знати, що згідно зі ст. 30 ЦПК кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Докази подаються сторонами й іншими особами, які беруть участь у справі. У випадках, коли важко одержати необхідні докази для сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, суд за їх клопотаннями сприяє в одержанні таких доказів.

Наступна стадія вирішення трудового спору — пошук нормативних актів, вибір відповідних норм права, що відповідають обставинам справи, визначення чинності норми права та її тлумачення. Студент повинен уміти використовувати різні способи тлумачення норм трудового права (філологічне, логічне, систематичне, історичне, буквальне та ін.).

Вирішення справи полягає у тому, що орган, який на підставі відповідних норм права розглянув трудовий спір, повідомляє сторонам своє рішення щодо спору.

Студент повинен знати, що рішення щодо трудовому спору має бути мотивованим, обґрунтованим, законним. Необхідно вміти підготувати рішення з трудовому спору.

При вивченні порядку виконання рішень органів, які вирішують трудові спори, студенту необхідно знати, що умови й порядок виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), що відповідно до закону підлягають примусовому виконанню, у разі невиконання їх у добровільному порядку визначає Закон України “Про виконавче провадження”. Так посвідчення комісій з трудових спорів можуть бути пред’явлені до виконання протягом трьох місяців від дня видачі посвідчення на примусове виконання рішення комісій із трудових спорів (ст. 21 Закону України).

Необхідно також знати, що Верховна Рада України 17 липня 1997 р. ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини, яка набрала чинності 11 вересня 1997 р. Громадяни України отримали право захищати свої порушені права в Європейському суді з прав людини у Страсбурзі.

До Європейського суду мають право звертатися фізична особа (група осіб) чи неурядова організація в разі порушення особистих, політичних і громадянських прав. Це — право на життя, на свободу й особисту недоторканість, заборона катувань, втручання влади в особисте й сімейне життя, порушення свободи совісті та віросповідання, права на недоторканість майна, права на власність, освіту, вільні вибори.

Розгляд міжнародним судом порушень трудових і соціально-економічних прав, скажімо, таких, як не виплата заробітної плати чи пенсії, передбачено Європейською соціальною хартією. Європейський суд не приймає до розгляду справи, за якими не використано всі національні механізми захисту прав людини, або події відбувалися до набрання чинності Європейською конвенцією з прав людини, або були порушені строки звернення до суду.

Уповноважений з прав людини Верховної Ради не представляє справи громадян у суді.

Звернення до Європейського суду можливе лише тоді, коли вичерпано всі національні механізми захисту прав людини. Якщо Європейський суд ухвалить рішення на користь людини (позивача), відшкодувати матеріальні чи моральні збитки має держава, яка є відповідачем. Звертаючись до міжнародної організації, особа оскаржує дії держави, а рішення Європейського суду — остаточне.

Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів. Комісія з трудових спорів за своєю юридичною природою є виборним органом трудового колективу підприємства, установи, організації. Комісія з трудових спорів створюється в організації, де працює не менше 15 чоловік. Об'єднання роботодавців і профспілок зобов'язалися сприяти створенню комісій з трудових спорів на підприємствах, де працює 15 та більше осіб і сприяти підвищенню ефективності розгляду ними трудових спорів (п. 2.3.22 Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999–2000 рр.).

Створювати комісії з трудових спорів — право трудового колективу. Ініціативу щодо цього може виявляти профспілкова організація, яка й готує збори (конференцію) колективу. Порядок обрання, чисельність, склад і терміни повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. Кількість робітників у складі комісії з трудових

спорів підприємства має бути не менше половини її складу. Слід врахувати, що це положення стосується юридичних осіб, на яких поширюється дія Закону України “Про підприємства в Україні”.

Збори трудового колективу вважаються правоможними, якщо на них присутні понад половини загального числа членів колективу, а конференції — не менше двох третин делегатів. Рішення зборами (конференцією) приймається більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції). Обраними до складу комісії з трудових спорів вважаються працівники, які отримали більшість голосів і за яких проголосувало більше половини присутніх на загальних зборах (конференції).

У комісію з трудових спорів обираються працівники, які знають чинне трудове законодавство, користуються повагою в колективі, й обираються на весь строк її повноважень. За рішенням загальних зборів (конференції) колективу можливе дострокове виведення зі складу комісії з трудових спорів. Наприклад, при виявленні недостатньої компетентності чи безвідповідальності, несумлінного ставлення до обов’язків під час роботи комісії з трудових спорів.

Чисельність комісії з трудових спорів залежить від кількості працюючих в організації. На чисельність комісії з трудових спорів впливає і кількість комісій з трудових спорів в організації. Відповідно до ст. 223 КЗпП за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії з трудових спорів у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії з трудових спорів підприємств, установ, організацій. У комісіях з трудових спорів підрозділів можуть розглядатися трудові спори в межах повноважень цих підрозділів. Комісія з трудових спорів організації та комісія з трудових спорів її структурного підрозділу організують свою діяльність самостійно.

Організаційно-технічне забезпечення комісії з трудових спорів (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік і зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень та ін.) здійснюється власником або органом, який він уповноважив. Комісія з трудових спорів підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Комісія з трудових спорів обирає зі свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

Компетенція КТС. Згідно зі ст. 55 і 124 Конституції України працівник має право вибору: звернутися із заявою щодо вирішення трудового спору до комісії з трудових спорів чи безпосередньо до суду. В постанові Пленуму Верховного Суду України “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” вказано, що суд не може відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Слід врахувати, що ч. 2 ст. 224 КЗпП встановлено: трудовий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, яка представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом.

Комісія з трудових спорів — орган що розглядає трудові спори, які виникають на підприємствах, в установах, організаціях і не розглядає трудові спори; вони підлягають безпосередньому розглядові у місцевих судах (ст. 232 КЗпП) і спорів, зазначених у ст. 222 КЗпП. У комісії з трудових спорів розглядаються індивідуальні трудові спори щодо переведення на іншу роботу, оплати праці, дисциплінарних стягнень, інші спори, пов’язані з умовами праці, встановленими законодавством, угодою, колективним договором та іншими локальними нормативно-правовими актами, а також щодо дотримання умов трудового договору (контракту).

Необхідно знати: роботодавець не має права звертатися в комісію з трудових спорів.

Підвідомчість трудового спору комісії з трудових спорів вирішується на її засіданні. Встановивши, що трудовий спір працівника не входить до її компетенції, комісія з трудових спорів виносить про це рішення.

Строки звернення до КТС. Терміни звернення до комісії з трудових спорів встановлені ст. 225 КЗпП. Необхідно врахувати, що працівник може звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк від дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права у спорах про виплату належної йому заробітної плати — без обмеження будь-яким терміном. А строк, що обчислюється місяцями, закінчується певним числом останнього місяця строку. Якщо закінчення строку, що обчислюється місяцями, припадає на такий місяць, який певного числа немає, то строк закінчується в останній день цього місяця. Наприклад, працівникові стало відомо про

порушення його права 22 жовтня, то тримісячний строк для подання заяви до комісії з трудових спорів закінчується 22 січня. Тобто, заяву до комісії з трудових спорів необхідно подати не пізніше 21 січня. Пропуск встановленого строку не означає, що заяву працівника не приймуть і трудовий спір не підлягає розгляду. Якщо з'ясується, що встановлений строк пропущено з поважної причини, комісія з трудових спорів може його поновити і вирішити справу по суті. Поважність причин пропуску встановленого строку оцінюється самою комісією з трудових спорів на її засіданні. Поважними причинами визнаються: хвороба працівника, відрядження, відпустка, визнання роботодавцем боргу й обіцянка роботодавця усунути порушення суб'єктивного права працівника, а також інші причини, що заслуговують на увагу.

Якщо працівник не знав про порушення свого права, то перебіг строку для звернення до комісії з трудових спорів не розпочинається. Необхідно мати на увазі, що тільки від дня, коли працівник із відповідних документів дізнався про порушення свого права, розпочинається відлік строку для звернення в комісію з трудових спорів.

Тільки після відмови роботодавця у виплаті працівникові нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, починається перебіг тримісячного строку для захисту права.

У законодавстві про працю не використовується термін “позовна давність”. Дійшовши висновку, що працівником пропущений строк звернення до комісії з трудових спорів без поважної причини, комісія з трудових спорів відмовляє працівникові у вирішенні трудового спору.

Згідно зі ст. 225 КЗпП, заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації. Працівник може вимагати видати йому документ, що засвідчує прийняття його заяви стосовно трудового спору. Заяви до комісії з трудових спорів приймає уповноважена особа.

Працівника й роботодавця завчасно, у письмовій формі, необхідно повідомити про дату і час розгляду трудового спору. Засідання комісії з трудового спору проводяться у вільний від роботи час, якщо колективним договором не передбачено інше.

Правоможність засідання та відвід члену КТС. Для визначення правоможності засідання комісії з трудових спорів у протоколі засідання фіксується кількість обраних у комісію з трудових спорів працівників, кількість присутніх членів комісії з трудових спорів і кількість членів комісії, які проголосували за прийняте рішення.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Наприклад, зацікавленість у вирішенні справи, неприязні стосунки із заявником та ін. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання з цього приводу.

Порядок і строки розгляду спору в КТС. Студенту необхідно вивчити порядок і строки розгляду трудового спору в комісії з трудових спорів, що встановлений ст. 226 КЗпП. Комісія з трудових спорів зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк від дня подання заяви. Спори повинні розглядатись у присутності працівника, який подав заяву, представників власника чи уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник виборного профспілкового органу або на вибір працівника інша особа, у тому числі адвокат. Повноваження адвоката чи іншої особи, яка може виступати від імені працівника на засіданні комісії з трудових спорів, можуть бути оформлені дорученням, заявою працівника у засіданні комісії з трудових спорів чи іншим письмовим документом, який дає змогу визначити факт надання такого повноваження.

Якщо працівник або його представник не з'являться на засідання комісії з трудових спорів, розгляд заяви відкладається до наступного засідання. Якщо працівник не з'явився повторно без поважних причин, комісія може винести рішення про зняття заяви працівника щодо трудового спору з розгляду. Це не позбавляє працівника права знову подати заяву в межах тримісячного строку від дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія з трудових спорів має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки й документи. Треба враховувати, що участь у засіданні комісії з трудових спорів справа добровільна й чинним законодавством не передбачені заходи примусу до свідків, спеціалістів, членів профспілки. Засідання комісії відкриті, на них можуть бути присутні всі бажаючі.

Веде їх голова комісії з трудових спорів або його заступник. Секретар комісії протоколює засідання комісії. Протокол підписується головою комісії або його заступником і секретарем.

У протоколі засідання комісії фіксується хід розгляду трудового спору, всі прохання й аргументи сторін, виступи свідків, експертів, оцінка письмових доказів, мотивований відвід, а також інші відомості у справі, пропозиції комісії теж фіксуються у протоколі засідання.

Засідання комісії починається перевіркою присутніх і повноважень представників сторін спору. Для викладу суті спору слово надається працівнику чи його представникові. Потім представникові роботодавця, свідкам, спеціалістам, іншим особам, запрошеним для участі у справі.

Порядок прийняття рішення КТС. Комісія приймає рішення більшістю голосів членів комісії з трудових спорів, присутніх на засіданні. Член комісії з трудових спорів, який не згоден із рішенням більшості членів комісії, теж підписує протокол засідання комісії з трудових спорів.

У рішенні комісії вказується повна назва підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати його розгляду.

Рішення комісії має бути зрозумілим, мотивованим, оснований на матеріалах справи й прийнятим відповідно до чинного законодавства про працю. У справах щодо грошових вимог вказується точна сума, що підлягає виплаті працівникові.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власнику або уповноваженому ним органу. Вручення копії рішення оформляється підписами сторін трудового договору, фіксується дата вручення рішення комісії з трудових спорів. Студенту необхідно звернути увагу на наслідки порушення строку вручення працівникові копії рішення КТС.

Рішення, прийняте комісією з трудових спорів не переглядається, але комісія з трудових спорів може винести додаткове рішення для роз'яснення вже прийнятого рішення.

Суд не має наглядових чи контролюючих повноважень щодо рішення пов'язаного з трудовим спором, прийнятого КТС і не має права переглядати, змінювати чи відмінити рішення комісії.

Оскарження рішення КТС. Формою оскарження рішення КТС з трудових спорів є позовна заява працівника. Працівник може звер-

нутися до суду за вирішенням індивідуального трудового спору і у разі порушення строку розгляду його заяви в КТС.

Згідно зі ст. 231 КЗпП, ст. 5 ЦПК заяву до суду пов'язану з вирішенням індивідуального трудового спору може подати: а) власник або уповноважений ним орган, коли він не згоден із рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу); б) прокурор, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству; в) профспілки — на захист прав та інтересів члена цієї організації, інші громадські організації чи окремі громадяни у випадках, коли згідно із законом вони можуть звертатися до суду, аби захистити права інших осіб.

Пропуск терміну, необхідного для оскарження рішення комісії з трудових спорів, не є підставою для відмови суду прийняти заяву. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. У разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії з трудових спорів.

Термін оскарження рішення комісії з трудових спорів у суді вважається процесуальним, а тому його пропуск (ст. 85 ЦПК) — підстава залишити заяву без розгляду.

Терміни й порядок виконання рішення КТС. Рішення комісії з трудових спорів підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по тому, як мине десять днів, передбачених на його оскарження.

Згідно зі ст. 235 КЗпП рішення комісії з трудових спорів про поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника, підлягає негайному виконанню.

Якщо рішення комісії з трудових спорів оскаржено до суду, воно не підлягає виконанню до винесення судом рішення у справі і набрання ним законної сили.

Згідно зі ст. 228 КЗпП у разі незгоди з рішенням КТС працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Студенту необхідно знати порядок виконання рішення комісії з трудових спорів. Невиконання рішення КТС у належні терміни дає право працівнику вимагати примусового виконання рішення з трудового спору. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше три-

місячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного (у місті) відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії з трудових спорів у примусовому порядку. Посвідчення про примусове виконання рішення з трудового спору можуть видавати й комісії з трудових спорів підрозділів.

Посвідчення про примусове виконання рішення з трудового спору, як виконавчий документ, за змістом має відповідати ст. 230 КЗпП і ст. 19 Закону України “Про виконавче провадження”. Так, у посвідченні вказується:

- назва документа, дата видачі та назва органу, який виніс рішення щодо трудового спору;
- дата і номер рішення, за яким видано виконавчий документ;
- прізвище, ім'я по батькові стягувача й боржника, їх адреси, дата і місце народження боржника та його місце роботи (для громадян), номери рахунків у кредитних установах (для юридичних осіб);
- резолютивна частина рішення;
- дата набрання чинності рішенням;
- строк пред'явлення виконавчого документа до виконання.

Посвідчення на примусове виконання рішення з трудового спору має бути підписано головою або заступником голови комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації й скріплено печаткою цієї комісії.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до місцевого суду.

Згідно зі ст. 21 Закону України “Про виконавче провадження” посвідчення комісії з трудових спорів може бути пред'явлено до виконання протягом трьох місяців із дня видачі посвідчення на примусове виконання рішення комісії з трудових спорів. Роботодавець добровільно може виконати рішення комісії з трудових спорів без обмеження будь-яким строком. Якщо посвідчення комісії з трудових спорів на примусове виконання рішення з трудового спору було втрачено, комісія з трудових спорів може видати працівнику дублікат цього посвідчення. Питання щодо видачі дубліката посвідчення розглядається на засіданні комісії з трудових спорів у присутності працівника та роботодавця.

Діловодство КТС. Студент повинен уміти вести діловодство комісії з трудових спорів, складати документи щодо вирішення індивідуаль-

них трудових спорів у комісії з трудових спорів (рішення та протокол комісії з трудових спорів, посвідчення на примусове виконання рішення з трудового спору та ін.).

Розгляд трудових спорів у місцевих судах. Порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів у суді регулюється КЗпП і Цивільним процесуальним кодексом України (ЦПК). Індивідуальні трудові спори, що розглядаються у місцевих судах згідно зі ст. 231 КЗпП поділяються на дві групи.

До першої групи входять індивідуальні трудові спори, що розглядаються у місцевих судах на підставі заяв:

- працівника, власника або уповноваженого ним органу, в разі незгоди з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу);
- прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечить чинному законодавству.

До другої групи згідно з ч. 1 ст. 232 КЗпП входять індивідуальні трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в місцевих судах.

Студент має знати, що безпосередньо в місцевих судах, по-перше, розглядаються трудові спори за заявами працівників підприємств, установ, організацій, де комісії з трудових спорів не обираються.

По-друге, безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори на підставі заяв працівників:

- про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору;
- про зміну дати й формулювання причин звільнення;
- про оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;
- про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації.

Безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їх заступників; головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників; службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання; службових осіб державної контрольно-ревізійної служби й органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються чи призначаються на посади державними органами, органами

місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян; крім цього й спори щодо переведення на іншу роботу, накладення дисциплінарних стягнень.

Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” роз'яснив, що суд не має права відмовити особі прийняти позовну заяву лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку (п. 8).

Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП безпосередньо в місцевих судах розглядаються також спори про відмову в прийнятті на роботу:

- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 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 (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу за бронею; осіб, які були звільнені у зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулися після закінчення цієї роботи чи служби), або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

Трудові спори, які підлягають безпосередньому розглядові у місцевих судах, не можуть розглядатися в КТС.

Слід знати, що спори про переведення, зміну істотних умов праці можуть розглядатися і в комісії з трудових спорів.

У суді підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої приналежності, у тому числі

членів кооперативів, їх об'єднань, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами (ст. 3 і 221 КЗпП).

Необхідно враховувати, що спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

Важливо знати, що незалежно від того, порушена справа працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором, після вирішення спору в КТС, суд розглядає її в порядку позовного провадження, як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто, як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

Згідно зі ст. 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” виборний орган профспівкової організації на підприємстві, в установі або організації представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів, сприяє їх захисту.

Безпосередньо у місцевих судах вирішуються спори про оплату часу вимушеного прогулу, хоч би працівник і не вимагав поновлення на роботі. Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, то він чується згідно ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

Підсудність трудових справ. За трудовими спорами встановлена альтернативна підсудність. Позови, що впливають з трудових правовідносин, можуть подаватися також за місцем проживання позивача, позови про поновлення трудових прав можуть пред'являтися позивачем за місцем його проживання або за місцем знаходження відповідача.

Позови про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, можуть пред'являтися позивачем за його місцем проживання чи за місцем заподіяння шкоди.

Позови про відшкодування шкоди, заподіяної майну громадян або юридичних осіб, можуть пред'являтися також за місцем заподіяння шкоди (ч. 4 ст. 126 ЦПК).

Відповідно до ст. 24 ЦПК спори про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підвідомчі суду, якщо стороною в них є громадянин (фізична особа). Підсудність цих справ визначається за правилами ст. 125 ЦПК, тобто за місцем знаходження відповідача, крім випадків, коли законом позивачу надано право вибору підсудності.

Після прийняття позовної заяви суддя згідно зі ст. 143 ЦПК провадить підготовку справи до судового розгляду, метою якої є забезпечення своєчасного та правильного вирішення справи. Суддя провадить такі дії:

- опитує позивача по суті заявлених ним позовних вимог, з'ясовує у нього можливі з боку відповідача заперечення та, якщо це необхідно, пропонує позивачеві подати додаткові докази, а також роз'яснює йому всі процесуальні права й обов'язки позивача;
- у разі необхідності викликає відповідача для попереднього опитування, пов'язаного з обставинами справи, з'ясовує можливі з його боку заперечення проти позову, роз'яснює йому всі його процесуальні права й обов'язки. Суддя з'ясовує у відповідача, якими доказами він може підтвердити свої заперечення. В особливо складних справах суддя може запропонувати відповідачеві подати письмові пояснення. Виклик відповідача здійснюється одночасно з врученням йому копії позовної заяви та поданих позивачем документів;
- вирішує питання про притягнення третіх осіб, опитує допущених до участі в справі третіх осіб щодо обставин справи, готує справу до судового розгляду.

Слід знати, що:

- підготовка справи до судового розгляду має бути проведена не більше як у семиденний строк, а у виключних випадках, пов'язаних складними справами, цей термін може бути продовжений до двадцяти днів з дня прийняття заяви (ст. 146 ЦПК);
- після закінчення підготовки справи до судового розгляду суддя виносить ухвалу, в якій зазначає проведені ним підготовчі дії, і встановлює час розгляду справи (ст. 147 ЦПК);
- призначені до слухання трудові справи повинні бути розглянуті в семиденний строк (ст. 148 ЦПК);
- у справах про стягнення заробітної плати й відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, суддя, приймаючи такі справи до свого про-

вадження, з власної ініціативи вирішує питання про забезпечення позову (ст. 149 ЦПК).

При розгляді трудового спору суд має заслухати пояснення осіб, які беруть участь у справі, показання свідків, висновки експертів, ознайомитися з письмовими доказами, можливо, оглянути речові докази.

Сторони та учасники трудових спорів. При вирішенні індивідуального трудового спору в місцевому суді його сторонами є працівник і організація. Прокурор також учасник процесу розгляду трудового спору в суді.

Працівник, який подав позовну заяву до суду є позивачем, а організація, що оскаржує вимоги працівника, — відповідачем. Якщо власник або уповноважений ним орган звернеться із заявою до суду, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу), то відповідачем у справі буде теж ця організація.

Організація виступає позивачем у трудовому спорі у випадку пред'явлення позову щодо відшкодування працівником матеріальної шкоди завданого цій організації.

Потрібно знати, що згідно зі ст. 101 ЦПК здатність особисто здійснювати свої права в суді (цивільна процесуальна дієздатність) належить громадянам, які досягли повноліття. Неповнолітні віком від п'ятнадцяти до вісімнадцяти років можуть виступати в суді з індивідуального трудового спору особисто. Суд повинен притягти батьків, усиновителів або піклувальників до участі в справі для захисту інтересів неповнолітніх. Права й інтереси неповнолітніх, які не досягли п'ятнадцяти років, захищають в суді їх законні представники — батьки, усиновителі, опікуни чи піклувальники.

У справах про трудові спори допускається участь не тільки представників сторін, а й представників профспілок і трудових колективів (ст. 112 ЦПК). Представники громадських організацій і трудових колективів, які не є стороною в справі, допускаються за ухвалою суду до участі в судовому розгляді, аби висловити судові позицію організації або колективів, які уповноважили їх, з приводу справи, що розглядається судом.

Представники громадських організацій і трудових колективів мають право ознайомитися з матеріалами справи, бути присутніми на всіх судових засіданнях, подавати докази й брати участь в їх дослідженні, ставити запитання особам, які беруть участь у справі,

свідкам та експертам, викладати свої доводи й міркування в усіх питаннях, що виникають під час судового розгляду, брати участь у судових дебатах.

Повноваження представників громадських організацій і трудових колективів стверджуються виписками з постанов загальних зборів або виборного органу громадської організації чи колективу, прийнятих з приводу справи, що розглядається судом.

Згідно ст. 113 ЦПК повноваження представників сторін і третіх осіб на ведення справи в суді повинні бути стверджені такими документами:

- кооперативними організаціями, їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями — витягом із протоколу засідання належного органу управління, що уповноважив вести справу в суді;
- представників підприємств, установ, організацій — довіреністю від імені підприємства, установи, організації;
- уповноважених профспілок — довіреністю відповідного профспілкового органу;
- адвокатів — ордером, виданим юридичною консультацією;
- інших осіб — довіреністю чи усною заявою довірителя із занесенням її до протоколу судового засідання.

Студент повинен уміти оформити довіреність на ведення справи в суді (ст. 114 ЦПК).

Строки звернення до суду за вирішенням трудового спору. Загальні строки звернення за вирішенням трудових спорів встановлені ст. 225 і ст. 233 КЗпП.

Для звернення до суду з заявою щодо індивідуального трудового спору встановлені такі строки:

- 1) у справах про звільнення — місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки;
- 2) щодо інших трудових спорів — тримісячний строк із дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- 3) у разі незгоди з рішенням КТС — у десятиденний строк від дня вручення сторонам виписки з протоколу засідання комісії чи його копії;
- 4) у питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Важливо знати, що в разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до місцевого суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Передбачений ст. 233 КЗпП місячний термін для звернення до суду за вирішенням трудових спорів поширюється на всі випадки звільнення з роботи незалежно від підстав припинення трудового договору.

Пропуск строку звернення до суду не визначено законом як підстава відмови суду прийняти до розгляду заяву. Згідно зі ст. 234 КЗпП у разі пропуску з поважних причин строків, установлених ст. 233 КЗпП, суд може поновити ці строки. У законі не визначено, які причини пропуску строків звернення до суду в трудових справах (як і в комісію з трудових спорів) є поважними. Оцінку причин пропуску встановлених строків як поважних робить суд у кожному конкретному випадку, враховуючи всі обставини трудової справи, які призвели до несвочасного звернення до суду.

Встановлені ст. 228, 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясує й обговорює дотримання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (ст. 225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений.

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Коли пропущений десятиденний строк не буде поновлено, заява відповідно до ст. 85 ЦПК і ст. 228 КЗпП залишається без розгляду.

Оскільки через пропуск місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, суд з'ясує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи, права й обов'язки сторін.

Під час вивчення теми потрібно приділити увагу переліку одиниць часу, якими вимірюються строки в трудовому праві. Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями (ст. 241–1 КЗпП). ЦПК визначає можливість обчислення строків роками, місяцями і днями (ст. 84–89 ЦПК).

Студенту необхідно вивчити порядок визначення закінчення строку при обчисленні його роками, місяцями, тижнями (ст. 241–1 КЗпП). Строки обчислюються з дня, наступного після того, з якого починається строк.

Винесення судом рішення з індивідуального трудового спору. Рішення з трудових справ виноситься судом на підставі всебічного вивчення всіх матеріалів трудової справи, показання сторін, інших учасників процесу. В рішенні суду з трудової справи формулюється висновок суду щодо задоволення позову чи відмови у задоволенні позову. При задоволенні позовних вимог суд формулює, які дії необхідно провести відповідачу по виконанню рішення суду. Суд, постановляючи рішення про стягнення грошових сум з юридичних осіб, зазначає в резолютивній частині рішення конкретну грошову суму, що підлягає стягненню.

Суд обов'язково аналізує рішення комісії з трудових спорів, може вийти за межі вимог позивача, якщо це впливає з позову. Наприклад, суд може стягнути заробітну плату за вимушений прогул чи поновити працівника на роботі навіть тоді, коли у заяві позивача до суду така вимога не вказана.

Поновлення на роботі працівника. У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі. Під “звільненням без законних підстав” треба розуміти і “звільнення з порушенням встановленого порядку” (ст. 240-1 КЗпП).

При винесенні рішення про поновлення на роботі суд 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.

Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, то суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках — правонаступника) виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який роз-

глядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Згідно зі ст. 235 КЗпП рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

Зміна формулювання причин звільнення. У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним (таким, що не відповідає фактичним обставинам) або таким, що не відповідає чинному законодавству (у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі), суд зобов'язаний змінити формулювання причин звільнення і вказати у рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

На прохання позивача суд може винести рішення про зміну формулювання підстав звільнення на звільнення за власним бажанням.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню особи, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених ч. 2 ст. 235 КЗпП.

У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки поновлення на роботі.

Працівникові виплачується середній заробіток також за весь час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу.

Покладання матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника. Під час вивчення теми необхідно знати, що згідно зі ст. 109 ЦПК та у справах про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених працівників суд може з власної ініціативи притягти до участі в справі як третю особу на стороні відповідача службову особу, за розпорядженням якої було проведено звільнення або переведення. У цьому випадку відповідно до п. 8 ст. 134 КЗпП службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з її вини.

Встановивши, що звільнення або переведення здійснено з очевидним порушенням законодавства, суд у тому ж процесі повинен покласти на винну службу особу обов'язок відшкодувати державному підприємству, установі, організації заподіяну шкоду згідно з оплатою за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи у розмірі, передбаченому законодавством про працю. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Задоволення грошових вимог. Правила ст. 238 КЗпП, що надають право органу, який розглядає трудовий спір, винести рішення про оплату працівникові належних сум (крім передбачених ст. 235 КЗпП виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи) без обмеження будь-яким строком, не виключають дії ст. 233 КЗпП щодо строку звернення за вирішенням трудового спору. Під час вивчення теми необхідно мати на увазі, що в питаннях про грошові вимоги орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП). Грошові вимоги працівника з трудового спору — вимоги, що не пов'язані із звільненням чи переведенням працівника.

Встановлені ст. 238 КЗпП правила про можливість задоволення вимог про стягнення належних працівникові сум (наприклад, при затримці розрахунку), застосовуються у випадках дотримання строків звернення за вирішенням трудових спорів або коли пропущений строк звернення за вирішенням трудових спорів було поновлено.

Облік виконаної міри праці й визначення розміру належної працівнику за це винагороди належить до компетенції роботодавця. Інколи працівник протягом тривалого часу може не знати, що роботодавець порушує його право. Якщо працівник дізнався про це і впродовж трьох місяців звернувся в органи з вирішення трудового спору, то грошова вимога має бути задоволена за весь час.

Якщо роботодавець доведе, що працівник знав про порушення свого права й упродовж трьох місяців не звернувся, аби його захистили, то грошові вимоги працівника не будуть задоволені. Якщо працівник доведе, що він не знав про порушення свого права, то орган, який розглядатиме цей спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних грошових сум без обмеження будь-яким строком.

Ст. 238 КЗпП так само, як і ч. 2 ст. 235 КЗпП, регулює строки виплати сум, належних працівникові, а не строки звернення за вирішенням трудових спорів, які поширюються на всі трудові спори без жодних винятків.

Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів. Зворотне відшкодування виплачених роботодавцем працівникові грошових сум обмежується. Доцільно проаналізувати зміст ст. 239 КЗпП і знати, з яких підстав допускається поворот виконання виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають з трудових правовідносин. У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, які випливають з трудових правовідносин, повернення виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документів.

На цих же підставах допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення КТС при повторному розгляді спору.

Студент має знати порядок вирішення питань про повернення виконання та строк подання заяв про повернення виконання (ст. ст. 420, 421 ЦПК) й особливості повороту виконання трудових справ про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника.

Оформлення позовних заяв з трудових спорів до суду. Позовна заява щодо індивідуального трудового спору подається до суду в письмовій формі.

Позовна заява повинна містити в собі: назву суду, до якого подається заява; точну назву позивача і відповідача, їх місце проживання або знаходження, а також назву представника позивача, коли позовна заява подається представником; зміст позовних вимог; виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; зазначення доказів, що стверджують позов; підпис позивача або його представника із зазначенням часу подання заяви.

До позовної заяви додаються письмові докази: копії наказів роботодавця, контракт, довідка про середню заробітну плату, довідки, розрахунки, договір про повну матеріальну відповідальність та інші докази залежно від виду індивідуального трудового спору. Якщо позовна заява подається представником позивача — також довіреність чи інший документ, що стверджує повноваження представника.

Деякі процесуальні особливості розгляду трудових справ у суді. Слід враховувати, що розгляд і вирішення цивільних справ у судах проводиться на засадах змагальності.

Суд зобов'язаний вживати передбачені законом заходи до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин справи, роз'яснити особам, які беруть участь у справі, їх права й обов'язки і сприяти у здійсненні їх прав. Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень.

Докази подаються сторонами й іншими особами, які беруть участь у справі. Коли сторонам та іншим особам, які беруть участь у справі, важко потребувати докази суд за їх клопотаннями сприяє у витребуванні таких доказів.

Під час розгляду трудового спору в суді позивач може змінити свої позовні вимоги чи відмовитися від позову. Студенту необхідно знати, що:

- заява позивача про відмову від позову, визнання позову відповідачем і умови мирової угоди сторін заносяться до протоколу судового засідання й підписуються відповідно позивачем, відповідачем або обома сторонами;
- якщо відмова позивача від позову, визнання позову відповідачем або мирова угода сторін викладені в адресованих суду письмових заявах, ці заяви додаються до справи, про що зазначається в протоколі судового засідання;
- до прийняття відмови позивача від позову або до затвердження мирової угоди сторін суд роз'яснює позивачеві або сторонам наслідки відповідних процесуальних дій;
- про прийняття відмови позивача від позову або про затвердження мирової угоди сторін суд постановляє ухвалу, якою одночасно закриває провадження в справі.

В ухвалі мають бути зазначені умови затвердженої судом мирової угоди сторін. У разі неприйняття судом відмови позивача від позову, визнання позову відповідачем або незатвердження мирової угоди сторін суд постановляє про це мотивовану ухвалу.

Відповідно до ст. 103 і 179 ЦПК мирова угода сторін може стосуватися лише їх та спірних правовідносин, і її умови мають бути такими, щоб у разі відмови сторони в майбутньому від мирової угоди, вона могла бути виконана примусово, відповідно до п. 4 ст. 348 ЦПК. З огляду на це, наприклад, у справі про визнання незаконним переведення на іншу роботу не може бути укладена мирова угода на тих

підставах, що позивач звільняється за власним бажанням, оскільки спірні правовідносини не стосувалися припинення трудового договору.

Студенту слід пригадати повноваження апеляційного суду. Важливо знати й підстави для скасування рішення місцевого суду. Не може бути скасоване правильне по суті рішення суду лише з формальних міркувань.

За кожним рішенням, що набрало законної сили або допущено до негайного виконання, за заявою особи, на користь якої постановлено рішення, видається виконавчий лист (ст. 348 ЦПК).

Виконання рішень судів здійснюється відповідно до Закону України “Про виконавче провадження”.

Стягувачам, які пропустили строк для пред’явлення виконавчого документа до виконання з причин, визнаних судом поважними, пропущений строк може бути поновлено (ст. 350 ЦПК).

Заява про поновлення пропущеного строку подається до суду, який видав виконавчий лист, або до суду за місцем виконання й розглядається в судовому засіданні з повідомленням сторін, які беруть участь у справі, проте їх неявка не перешкоджає вирішити питання про поновлення пропущеного строку. Суд розглядає таку заяву в десятиденний строк.

Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Правові й організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) визначає Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин. Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

- на виробничому рівні — наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або профспівкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник;
- на галузевому, територіальному рівнях — наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї чи кількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспівки, їх об’єднання або інші уповноважені цими найманими

працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

- на національному рівні — наймані працівники однієї чи кількох галузей (професій), профспілки або їх об'єднання, інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених ч. 2 ст. 133 Конституції України. Залежно від рівня колективного трудового спору встановлюються особливості його вирішення.

Сторони в колективному трудовому спорі здійснюють свої повноваження через представників. У законі йдеться про найманих працівників і майже не використовується термін “трудоий колектив”. Указано, що уповноважений найманими працівниками на представництво орган — єдиний повноважний представник найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту). Найманий працівник — фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. Сфера дії вказаного закону поширюється на найманих працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їх інтересів, а також на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, на організації власників.

Предметом колективного трудового спору є розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоих відносин, щодо:

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

Для вирішення численних однорідних за змістом вимог працівників (наприклад, невиплата заробітної плати колективу організації, тобто невиконання законодавства про заробітну плату), застосовуються норми про порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.

Варто знати, про що йдеться під соціально-економічними умовами праці у зв'язку з встановленням або зміною яких можуть виникнути колективні трудові спори.

До процедурних спорів зараховують розбіжності між сторонами спору з приводу участі профспілок у встановленні колективних умов праці. Колективні спори матеріального характеру виникають через встановлення трудових або інших соціальних прав працівників або визначення їхнього обсягу.

Колективний трудовий спір розпочинається з формулювання вимог працівників. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються й затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які представлятимуть їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються й затверджуються:

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок — рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;
- коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) — конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

Законом регулюється порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5 Закону). Власник або уповноважений ним орган (представник) зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції уповноваженого власником органу (представника), він зобов'язаний надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоячого органу управління, що має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог власником або уповноваженим ним органом (особою) до моменту отримання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від власника або відповідного органу вищого рівня управління про прийняте ним рішення.

Рішення власника або відповідного органу вищого рівня управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову задовольнити колективні вимоги й прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли терміни розгляду вимог закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово поінформувати власника чи уповноважений ним орган (представника), місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Варто знати послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Для цього слід вивчити ст. 7 Закону, що закріплює порядок примирення їх вирішення:

- а) примирливою комісією (ст. 8, 9 Закону);
- б) за участю посередника (ст. 10 Закону);
- в) у трудовому арбітражі (ст. 11, 12 Закону).

Який порядок формування органів вирішення колективних трудових спорів? Згідно зі ст. 8 Закону примирна комісія — орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту); він складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі сторін на виробничому рівні — у триденний, на галузевому чи територіальному рівні — у п'ятиденний, на національному рівні — у десятиденний

строк із моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

Якщо сторони не знайшли компромісного рішення, за спільним вибором сторін визначається незалежний посередник — особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятого рішення. Якщо ж за допомогою незалежного посередника не вдалося ліквідувати розбіжність, тобто домогтися результату, сторони колективного трудового спору звертаються до трудового арбітражу.

Який же порядок формування трудового арбітражу (ст. 11 Закону)? Трудовий арбітраж — орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди — у рівних частках.

Необхідно знати порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем (ст. 12 Закону). Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем за обов'язкової участі представників сторін, а в разі потреби — представників інших зацікавлених органів та організацій. Трудовий арбітраж має прийняти рішення у десятиденний строк від дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується всіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою таємницею, захищеною законом.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Щоб поліпшити трудові відносини й запобігти виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування й сприяння своєчасному вирішенню, здійснення посередництва. Для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України створена Національна служба посередництва і примирення. У ній працюють висококваліфіковані фахівці й експерти з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Вона має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення Національної служби посередництва й примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) й відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Як реалізується конституційне право на страйк? Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення цього права встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті в страйку (ст. 44 Конституції України).

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої у ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

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

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

Студенту потрібно знати порядок прийняття рішення про оголошення страйку (ст. 19 Закону) а також те, хто очолюватиме страйк (ст. 20 Закону), випадки, за яких страйк визнається незаконним

(ст. 22 Закону), випадки, за яких забороняється проведення страйку (ст. 24 Закону).

Рішення про визнання страйку незаконним ухвалюється судом на підставі Конституції України і чинного законодавства. Страйк має визнаватися незаконним, наприклад, коли працівники в такий спосіб добиваються політичних цілей, або коли через нього створюється загроза життю й здоров'ю, правам і свободам інших людей, або коли він організовується чи здійснюється в державних органах, на підприємствах і організаціях, на які покладено забезпечення обороноздатності, правопорядку й безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, зупинення яких пов'язане з важкими або небезпечними наслідками тощо.

За примушування до участі або до неучасті в страйку винні особи несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

Студенту необхідно знати гарантії для працівників під час страйку (ст. 27 Закону). Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для їх притягнення до дисциплінарної відповідальності.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

За працівниками, які не брали участі в страйку, але через його проведення не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижчих установлених законодавством і колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників — обов'язок власника або уповноваженого ним органу (представника).

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу (ст. 28 Закону).

Студенту необхідно звернути увагу на те, що законодавством встановлено відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), зокрема: відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти); відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним; відповідальність за порушення законодавства про працю, умов колективних трудових договорів (угод), що призвели до

виникнення колективного трудового спору (конфлікту); відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, невиконання рішення про визнання страйку незаконним; відповідальність за примушування до участі у страйку або за те, що перешкоджають брати участь у страйку. Законом визначено порядок відшкодування збитків, заподіяних страйком.

Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р. визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Професійна спілка (профспілка) — добровільна неприбуткова громадська організація, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ст. 2 Закону).

Студент має знати, що профспілки, їх об’єднання мають право представляти інтереси працівників у органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Профспілки, їх об’єднання мають право представляти інтереси працівників під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством (ст. 26 Закону). Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Профспілки, їх об’єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону (ст. 27 Закону).

Профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси працівників і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Свої повноваження профспілкові організації здійснюють через утворені ними виборні органи, а в організаціях, де не створюються виборні органи, — через представника (довірену особу) профспілкової організації, яка діє у межах прав, наданих їй законом і статутами (положеннями) профспілок (ст. 37 Закону).

ЗАГАЛЬНІ МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ІМІТАЦІЙНИХ ІГРОВИХ ФОРМ ЗАНЯТЬ

У процесі підготовки до семінарського заняття доцільно самостійно вирішити всі ситуаційні задачі та виконати завдання для самостійної роботи. Текст кожної ситуаційної задачі — це виклад певних юридичних фактів, трудового спору. Під час вирішення кожної ситуаційної задачі необхідно усвідомити зміст правовідносин, що склалися між сторонами трудового спору, які юридичні наслідки при цьому виникають, спірні питання, на які необхідно відповісти, а вже потім винести мотивований висновок по задачі, розв'язати її.

Під час розв'язання задачі необхідно продумати відповіді на ті попередні спірні питання, що підводять до розв'язання задачі. Відповідаючи на них, треба використовувати рекомендований нормативний матеріал, посилатися на нього. Знайшовши відповіді на всі попередні запитання, можна розпочати розгляд основного питання, поставленого в задачі. Відповідь на основне питання впливає з відповідей на попередні.

Для розв'язання ситуаційної задачі необхідно знайти необхідні норми законодавства України про працю. Окремі ситуаційні задачі побудовано так, щоб за допомогою зміни спочатку описаної ситуації студент міг запропонувати власний варіант розв'язання задачі. Деякі задачі містять рішення щодо конкретного трудового спору. Тоді студенту необхідно на підставі аналізу запропонованої спірної ситуації й чинного законодавства України підтвердити дотримання змісту закону чи, навпаки, запропонувати власне рішення трудового спору.

Правильна відповідь на запитання задачі не визнається задовільною, якщо студент не робить посилання на норми чинного законодавства про працю та судову практику.

На семінарському занятті проводиться обговорення результатів самостійної роботи. Семінарське заняття може проводитись методом аналізу ситуацій, у формі рольової тріади чи іншій формі. Розвиток уміння аналізувати ситуацію, працювати з правничою інформацією,

викладати й відстоювати свої погляди допоможе студенту прийняти правильне рішення в практичній діяльності юриста.

Студенти навчальної групи поділяються на малі групи (по дев'ять студентів), між якими розігруються такі ролі: інтегратора ідей, аналітика, системного аналітика та футуролога, історика, юриста, а також оптиміста, реаліста, песиміста й критика (працівника чи роботодавця), адвоката й судді. Семінарське заняття проводиться у формі дискусії, яка проходить у три етапи.

Таблиця 3

Тріади ролей на різних етапах обговорення ситуаційної задачі

Роль правознавця	Дії	Засоби
1	2	3
Інтегратор ідей	Сприймає предмет спору в цілому й створює про нього узагальнене уявлення	Узагальнює спірну інформацію, визначає підстави для вирішення
Аналітик	Сприймає спеціальний аспект спору, створює детальне уявлення про одну важливу підставу для його вирішення	Дає варіант вирішення спору за однією з підстав
Системний аналітик	Сприймає спір в усіх аспектах його вирішення	Узагальнює спірну інформацію. Дає варіанти вирішення спору

Аналіз предмета дискусії

Футуролог	Доповнює наявну інформацію прогнозами. Вводить предмет дискусії в майбутнє	Прогнозує вирішення спору
Історик	Доповнює наявну інформацію репродуктивним аналізом, змінами у чинному законодавстві	Розвиток предмета спору. Як цей спір міг бути вирішений
Юрисконсульт	На основі наявної інформації створює уявлення про предмет трудового спору. Описує загальну структуру	Функціональний аналіз спору, узагальнене уявлення про спір, яким він є, був і буде. Докази й документи щодо спору

Оцінка предмета дискусії

Оптиміст	Схильний до ризикових, поспішних дій і висновку з трудового спору	Установка перебільшувати все позитивне. Пропозиція вирішення спору в судовому порядку
----------	---	---

1	2	3
Песиміст	Обережний у прийнятті рішення з трудового спору	Установка перебільшувати все негативне. Схильний до обережності. Вказує на негативні наслідки вирішення спору
Реаліст	Реалістична оцінка всіх складових предмета трудового спору	Установка на вирішення спору. Пропонує способи (варіанти) вирішення трудового спору

Прийняття рішення

Критик (працівник, роботодавець)	Формулює рішення у справі (проти). Висуває звинувачення	Висновок щодо підстав та доказів вирішення трудового спору на користь роботодавця
Адвокат	Формулює рішення у справі (за). Відхиляє зауваження	Висновок щодо підстав та доказів по суті трудового спору на користь працівника
Суддя	Приймає рішення щодо трудового спору	Вирішення справи по суті трудового спору на підставі чинного законодавства та судової практики

Методика проведення занять у формі рольової тріади описала О. В. Аксьонова*. На семінарському занятті обговорюються 4–5 ситуаційних задач з ініціативи студентів. При проведенні семінарського заняття панує атмосфера доброзичливості.

На семінарському занятті за темою “Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів” студенти навчальної групи об’єднуються за власним бажанням у дві групи. Виконуючи ролі працівників підприємства у кожній малій групі проводять загальні збори працівників і обирають зі свого складу дві комісії з трудових спорів.

Студенти кожної малої групи відповідно до вимог чинного законодавства про працю, складають протокол загальних зборів працівників підприємства щодо обрання комісії з трудових спорів.

Затим студенти, виконуючи ролі членів комісії з трудових спорів, у кожній малій групі проводять перше (організаційне) засідання КТС,

* Аксьонова О. В. Методика викладання економіки: Навч. посіб — К.: Вид-во КНЕУ, 1998.

оформляють протокол засідання комісії. Для цього відводиться 10–15 хвилин.

Студентам слід використовувати форми документів (протокол, рішення), які вони завчасно склали, готуючись до семінарського заняття.

На наступному етапі за ситуацією, що пропонується викладачем, студенти малої групи розподіливши ролі та обов'язки між собою, імітують проведення засідання створеної ними комісії з трудових спорів і вирішують трудовий спір по заданій ситуації.

Обговорюючи ситуаційну задачу, студенти уточнюють навчальну інформацію у викладача. На цьому етапі необхідно підготувати протокол № 2 засідання комісії з трудових спорів і рішення комісії з трудового спору згідно з заданою ситуаційною задачею. Для виконання цього завдання відводиться 25–30 хвилин.

При обговоренні ситуаційної задачі, рішення комісії з трудового спору, в малій групі може виникнути диспут. Студент має знати, що “диспут” — слово латинського походження й означає дослідження, колективне обговорення спірного питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками. Викладач заохочує студентів до диспуту, але диспутант має знати правила ведення диспуту. Так, необхідно *quidquid aqis, prudenter aqas et respice finem*, намагатися встановити істину, сперечатися треба по суті питання. Головне в диспуті — логіка, аргументи, юридичні факти, доказовість висновку. Студент повинен намагатися зрозуміти точку зору опонента і не нав'язувати свою думку, позицію, не давати виступам оцінку. Студент має виявити стриманість в дискусії щодо трудового спору. Слід чітко сформулювати власну думку, виявити уміння визнати недосконалість своєї аргументації. У дискусії не допускаються образливі репліки. Дискусія передбачає організований обмін думками і поглядами студентів навчальної групи з трудового спору, розвиток правничого мислення, допомагає формувати погляди й переконання, виробляє вміння формулювати і висловлювати їх. Диспут допомагає оцінювати пропозиції кожного студента, критично підходити до власної позиції, порівнювати точки зору студентів. Диспут можна поділити на кілька етапів: формулювання проблемної ситуації, безпосередньо диспут, що підводить студентів до вирішення проблеми, розв'язання трудового спору. Підсумовує диспут заключне слово диспутантів і викладача.

Після обговорення проблемної ситуації в малих групах проводиться презентація прийнятого рішення щодо трудового спору, обговорення виробленого рішення та підготовлених документів.

Загальне обговорення розпочинається після представлення кожною малою групою свого варіанта вирішення трудового спору. У загальному обговоренні беруть участь усі студенти навчальної групи. Під час загального обговорення ситуаційних задач у навчальній групі формується оптимальне рішення, проводиться обґрунтування прийнятого рішення щодо трудового спору.

Вибір остаточного рішення щодо трудового спору можна здійснити шляхом голосування всіх студентів малих груп — членів комісії з трудових спорів. У протоколі засідання комісії з трудового спору вказується рішення і результати голосування щодо трудового спору. Слід мати на увазі, що голосуванням істину по справі не встановлюється і кожен студент має власну думку вирішення справи (*tot capita, tot sensus*).

Після всебічного обговорення всіх ситуаційних задач підсумовується їх вирішення. Для загального обговорення підсумку вирішення трудового спору в комісії з трудових спорів відводиться 25–30 хвилин.

При підготовці до семінарського заняття за темою “Розгляд трудових спорів у судовому порядку” необхідно також вирішити всі ситуаційні задачі та виконати всі завдання для самостійної роботи. При виникненні питань щодо розв’язання задачі чи змісту завдань для самостійної роботи слід звернутися за консультацією на кафедру комерційного та трудового права до викладача, який проводить заняття з цієї навчальної дисципліни.

Навчальна група може бути поділена на малі групи по 2 студенти. Викладач роздає їм картки з навчальним текстом кожній групі (це можуть бути ухвали суду по трудових спорах, позовні заяви, касаційні скарги) та роз’яснює завдання.

Перший етап. Студенту слід уважно прочитати навчальний текст і підготувати до нього два-три запитання, записати їх на аркуші паперу та здати викладачу. Викладач збирає аркуші з запитаннями і обмінює їх між студентами.

Другий етап. Студент готує відповідь на запитання студента але без правничого тексту. Відповіді обґрунтовуються посиланням на відповідні норми права.

Третій етап. Експрес-опитування. Студент задає підготовлене ним запитання за тестом, а той студент, який підготував на це запитання

Таблиця 4

Тріади ролей на різних етапах обговорення ситуаційної задачі

Роль правознавця	Дії	Засоби
1	2	3
Інтегратор ідей	Сприймає предмет спору в цілому й створює про нього узагальнене уявлення	Узагальнює інформацію по колективному трудовому спору, визначає підстави для його вирішення
Аналітик	Створює детальне уявлення про одну важливу підставу для його вирішення	Дає варіант вирішення колективного трудового спору по одній з підстав
Системний аналітик	Сприймає спір у всіх аспектах його вирішення	Узагальнює інформацію щодо спору. Дає варіанти вирішення спору по суті

Вирішення колективного трудового спору примирною комісією

Член примирної комісії — футуролог	Доповнює наявну інформацію прогнозами. Вводить предмет дискусії в майбутнє	Прогнозує вирішення спору
Член примирної комісії — історик	Доповнює наявну інформацію репродуктивним аналізом, змінами в чинному законодавстві	Розвиває предмет спору. Як міг би бути вирішений цей спір
Члени примирної комісії — політолог і психолог	На основі наявної інформації створює уявлення про предмет трудового спору. Описує загальну структуру	Функціональний аналіз спору, узагальнене уявлення про спір, яким він є, був і буде. Наводить докази щодо спору

Вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем

Голова трудового арбітражу — оптиміст	Схильний до ризикових, поспішних дій і висновку щодо колективного трудового спору	Висновок щодо напрямків вирішення колективного трудового спору
Експерт-песиміст	Обережний у прийнятті рішення щодо спору	Висновок щодо законності страйку
Фахівець-реаліст	Реалістична оцінка трудового спору	Висновок щодо незаконності страйку та його наслідку

відповідь — відповідає на нього. Студент, який правильно відповів на запитання, ставить своє запитання, студентам навчальної групи. За найцікавішим запитанням також може виникнути диспут.

1	2	3
Прийняття рішення про визнання страйку незаконним чи законним		
Роботодавець	Формулює рішення у справі (проти проведення страйку). Висуває звинувачення	Висновок щодо незаконності страйку: підстави та докази
Представник найманих працівників	Формулює рішення по справі (за проведення страйку). Відхиляє зауваження	Висновок щодо законності страйку: підстави та докази
Суддя	Приймає рішення у справі	Мотивація прийнятого рішення у справі

Такі семінарські заняття сприяють поглибленню теоретичної й практичної підготовки майбутніх бакалаврів. Студенти можуть виявити рівень своїх знань чи прогалини у знаннях і звернути увагу на ті знання, навички й уміння, які необхідно удосконалювати.

Семінарське заняття за темою “Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” може бути проведено з використанням методики тріади ролей, аналізу ситуаційних завдань або використовуючи інші описані методики. Можуть бути проведені й загальні збори працівників, і засідання примирних органів щодо вирішення колективного трудового спору.

СИТУАЦІЙНІ ЗАДАЧІ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ТЕМА 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ СПОРІВ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Причини виникнення трудових спорів. Навесні директор фабрики іграшок “Перемога” уклав договір із Семеновим щодо упорядкування ділянки біля прохідної фабрики та озеленення дитячого майданчика з оплатою робіт після їх закінчення. При отриманні розрахунку за виконану роботу Семенов, крім обумовленої винагороди за працю, просив виплатити компенсацію за невикористану відпустку, як тимчасовому працівнику. Виник трудовий спір. Семенов звернувся за вирішенням трудового спору в КТС.

Як вирішити цю справу? Назвати причини трудових спорів.

Задача № 2. Причини виникнення спорів. До водія одного з посольств в Україні був пред’явлений позов про відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Позивач зазначав, що внаслідок дорожньо-транспортної пригоди, яка сталася з вини водія автомобіля “Вольво” посольства, було пошкоджено його автомобіль. Крім того, він і його водій одержали ушкодження здоров’я. З огляду на це позивач просив стягнути з відповідача 73 тис. 72 грн. на відшкодування матеріальної шкоди та 14 тис. 132 грн. моральної шкоди.

Рішенням місцевого суду м. Києва позов було частково задоволено: з водія стягнуто на користь позивача 73 тис. 72 грн. на відшкодування матеріальної шкоди та 11 тис. грн. моральної шкоди. У касаційному порядку справа не розглядалася. Заступник Голови Верховного Суду України порушив у протесті питання про скасування судового рішення і направлення справи на новий розгляд. Судова колегія в цивільних справах цього суду протест задовольнила.

Назвати підстави задоволення протесту.

Задача № 3. Підвідомчість трудових спорів. Громадянка Башковита звернулася до КТС зі скаргою на дії директора підприємства щодо невизнання її учасником бойових дій. На обґрунтування своїх вимог громадянка Башковита послалася на те, що вона перебувала в

Ленінграді під час блокади, а директор не вживає належних заходів аби втримувати необхідні документи.

Яке рішення може винести КТС у цій справі?

Задача № 4. Види трудових спорів. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці № 3 державного комунального підприємства м. Луганська звернулося до суду із позовною заявою до цього підприємства щодо несвоєчасної виплати заробітної плати працівникам і перерахування 86 тис. 500 грн. для погашення заборгованості по заробітній платі. Заява мотивувалася тим, що Національною службою посередництва й примирення в інтересах трудового колективу було зареєстровано колективний трудовий спір, однак вжиті службою заходи не призвели до виконання відповідачами вимог найманих працівників.

Чи має право пред'являти позов до суду Національна служба посередництва і примирення в інтересах трудового колективу? Назвати види трудових спорів.

Задача № 5. Види трудових спорів. Громадянка Загорська звернулася в КТС акціонерного товариства “Сервіс фірма Наш Дім” про визначення за нею прав акціонера, стягнення вартості частки в майні акціонерного товариства та відшкодування моральної шкоди. Вона зазначала, що є співзасновником товариства і бажає вийти з нього та одержати свої грошові кошти, вкладені у розвиток товариства і статутний фонд, які дорівнюють вартості 15 акцій. Загорська просила задовольнити її вимоги.

Яке рішення може прийняти КТС у цій справі?

Задача № 6. Види спорів. Громадянин Вальков звернувся до суду із позовом до акціонерного товариства “Фарма” про поновлення на роботі, поновлення у правах акціонера та про визнання незаконними рішень зборів акціонерів у частині внесення змін і доповнень до статуту акціонерного товариства щодо можливості виключення акціонерів з акціонерного товариства.

Позивач зазначив, що згідно із Законом України “Про господарські товариства” від 19 вересня 1991 р. акціонером товариства є особа, яка придбала акції товариства, і що законом не передбачено виключення акціонера з товариства, тому рішення зборів акціонерів є незаконними. У судовому засіданні Вальков пояснив, що заяву про звільнення з роботи за власним бажанням відповідно до законодавства він написав під впливом певних обставин, але вже наступного

дня її відкликав. Посилаючись на зазначене, Вальков просив задовольнити його позовні вимоги.

Як вирішити справу?

Задача № 7. Об'єднання справ в одному провадженні. Групи працівників АТ “Технолог” звернулися до місцевого суду з вимогою про оплату праці та об'єднання їх справ в одному провадженні.

Яке рішення прийме суд?

Задача № 8. Строки звернення до суду. Через два роки після звільнення з роботи у зв'язку з виходом на пенсію Миколенко звернувся до директора підприємства, де він працював до звільнення, із заявою про виплату йому неотриманої заробітної плати. Директор підприємства відмовив Миколенко через пропуск строку звернення за вирішенням спору. Миколенко вирішив звернутися до суду з позовом про порушення його права на отримання винагороди за працю, яку не отримав два роки тому не з його вини.

Чи передбачає глава XV КЗпП винятки щодо застосування строків звернення до суду? Дайте визначення трудового спору. Як вирішити справу?

Задача № 9. Виконання рішення суду. Задовольняючи вимоги працівника про оплату праці, суд відповідно до ст. 217 ЦПК зазначив у рішенні про негайне його виконання. З огляду на те, що у боржника (юридичної особи) відсутні кошти, достатні для покриття заборгованості, суд звернув стягнення на інше належне боржникові на праві власності майно. Директор підприємства оскаржив рішення суду.

Проаналізувати ст. 64 Закону України “Про виконавче провадження” і визначити, яке буде прийнято рішення у справі.

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Підготуйте коротку письмову відповідь на такі питання:

1. Спір про звільнення: а) за заявою працівника про поновлення на роботі; б) про зміну дати й формулювання звільнення працівника; в) про оплату часу вимушеного прогулу працівників.

2. З якого дня слід обчислювати строки для звернення до суду з позовом про захист права: а) з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права; б) у справах про звільнення — з дня вручення працівнику копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

3. Назвати поважні причини пропуску встановлених строків звернення до місцевого суду за вирішенням трудових спорів.

Завдання № 2. Підготувати стислу письмову відповідь на такі запитання:

1. Чи вважається робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час (але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня) надурочною і як оплачується така робота?

2. Чи є понадурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу?

3. Чи є понадурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, у випадку виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила до кола обов'язків працівника?

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

5. Чи може робота у вихідний день компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі?

6. Чи зберігається за працівником середня заробітна плата протягом двох тижнів з дня переведення, якщо переведення на нижчеоплачувану роботу відбулося з ініціативи самого працівника?

7. Протягом якого строку провадиться доплата до попереднього середнього заробітку з дня переміщення працівника (ч. 2 ст. 32 КЗпП), якщо на новому робочому місці він належно виконує свої трудові обов'язки, але його заробіток зменшився з незалежних від нього причин?

8. У яких випадках при визначенні середньої заробітної плати працівника не застосовується Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 (з наступними змінами і доповненнями)?

9. Вказати, що належить до помилок у розрахунках: помилки в обчисленнях; дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період; помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі колективного договору.

10. Чи має працівник право звернутись із заявою в органи з розгляду трудових спорів, у тому числі в місцевий суд при порушенні справи про банкрутство підприємства (юридичної особи)?

11. Хто є належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці? Чи несе власник державної установи (організації)

відповідальність за її зобов'язаннями у разі недостатності у державної установи (організації) коштів? Чи поширюються на зазначені вигоди положення ч. 3 ст. 32 Цивільного кодексу і п. 3 ст. 39 Закону України “Про власність”?

12. Який загальний строк для звернення за захистом суб'єктивних трудових прав працівників? Назвати статті КЗпП.

ТЕМА 2

РОЗГЛЯД ТРУДОВИХ СПОРІВ У КОМІСІЇ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Працівник акціонерного товариства Маслов звернувся в КТС із проханням стягнути на його користь заробітну плату в подвійному розмірі за роботу у вихідні дні, оскільки інший день відпочинку за ці дні адміністрація акціонерного товариства відмовилася йому надати. КТС відмовила в проханні Маслова, бо він працює за контрактною формою трудового договору. Маслов звернувся у профспілкову організацію, проте його заяву щодо вирішення трудового спору не прийняли.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Які трудові спори розглядаються у місцевому суді? Підготуйте заяву в КТС за ситуаційною задачею.

Задача № 2. Особливості розгляду трудових спорів. Науковий працівник звернувся до суду з позовною заявою про поновлення на роботі й стягненні заробітної плати за час вимушеного прогулу. В позовній заяві він зазначив, що адміністрація грубо порушила трудове законодавство, звільнивши його без попередньої згоди з профспілковим органом. У суді науковому працівникові було відмовлено в розгляді позову.

Чому суд відмовив у розгляді позову наукового працівника? Які особливості розгляду трудових спорів прокурорсько-слідчих працівників? Як вирішити цей спір?

Задача № 3. Організація комісії з трудових спорів. Шлюсар приватного підприємства звернувся з заявою в КТС про стягнення різниці в заробітку за два попередні роки. У заяві він зазначив, що працювати на заводі він почав, коли йому виповнилося 16 років. До 18 років йому проводилася доплата до тарифної ставки робітника відповідного розряду. Проте, як стало йому відомо, цю доплату проводили щомісяця на 8 грн. менше. КТС відмовилася прийняти заяву, мотиву-

ючи це тим, що в цьому випадку могло йтися про задоволення грошових вимог лише за три місяці, що передують зверненню за розглядом спору. Проте він уже п'ятий місяць одержує ставку дорослого робітника і за цей період ніяких претензій щодо оплати праці не заявив. Отже, КТС заяву прийняти не може, оскільки вона задоволенню не підлягає.

Чи може КТС відмовити у прийомі заяви щодо розгляду трудового спору, якщо не вбачає предмета спору? Які органи вирішують трудові спори працівників? Як вирішити цей спір?

Задача № 4. Компетенція КТС. Громадянин Сагайдачний мав стати до роботи 12 серпня в порядку переведення з іншого підприємства. Проте у встановлений день йому відмовили у прийнятті на роботу, мотивуючи це тим, що економіст, на чие місце він був запрошений, напередодні відкликав свою заяву про звільнення з роботи. Сагайдачний звернувся в КТС за попереднім місцем роботи, але там йому відмовили в поновленні на роботі, оскільки на його місце вже прийняли іншого працівника.

Які трудові спори розглядає КТС? Який орган може розглядати цей трудовий спір? Як слід вирішити трудовий спір?

Задача № 5. Строки звернення до КТС і порядок прийняття заяви працівника. За систематичний випуск бракованої продукції громадянину Криворуку було оголошено догану. Крім того, за наказом директора із заробітної плати Криворука було утримано 100 грн. Ця сума склала вартість зіпсованих матеріалів. Криворук звернувся в КТС із заявою, в якій просив скасувати наказ про стягнення частини заробітку, оскільки, він уже поніс покарання у вигляді догани. КТС винесла рішення залишити наказ директора в силі, оскільки гроші вже утримані, але просити директора підприємства скасувати догану, щоб не притягати до відповідальності Криворука двічі.

Протягом якого часу працівник може звернутися до КТС? Який порядок і терміни розгляду трудових спорів в КТС? Розв'яжіть цей трудовий спір. Підготуйте протокол засідання КТС щодо трудового спору.

Задача № 6. Порядок і строки розгляду спору в КТС. Внаслідок отриманого трудового каліцтва працівник став інвалідом, і йому була встановлена пенсія, що не покривала середнього заробітку, який він одержував до каліцтва. З прохання відшкодувати матеріальний збиток, заподіяний через ушкодження здоров'я, працівник звернувся в КТС. Проте комісія йому відмовила прийняти заяву, порадивши

звернутися безпосередньо до суду. Але й у суді працівникові відмовили в прийомі заяви, оскільки він не подав доказів щодо врегулювання трудового спору з організацією, до якої він пред'явив позов.

Які органи й у якому порядку повинні вирішити цей спір? Який строк і порядок розгляду трудового спору в КТС?

Задача № 7. Порядок прийняття рішень КТС. Громадянин Волін подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням. Через місяць він звернувся за трудовою книжкою й розрахунком. З'ясувалося, що наказу про його звільнення ще не видано, і через це його попросили зайти за 3 дні — у день видачі зарплати. Прийшовши знову за трудовою книжкою і розрахунком, він з'ясував, що за наказом він був звільнений через 20 днів після подачі заяви. Відповідно бухгалтерія зробила розрахунок. Волін звернувся в КТС із заявою про доплату йому середнього заробітку за всі дні до фактичного розрахунку. У КТС заяву не прийняли, пославшись на те, що цей спір не підвідомчий КТС.

Хто і як повинний вирішити цей трудовий спір?

Задача № 8. Оскарження рішення КТС. Директор заводу звернувся в профспілкову організацію щодо звільнення слюсаря Гуськова за прогул протягом усього робочого дня. Гуськов, запрошений на засідання профспілкового органу, пояснив, що він переплутав зміни. Він вважав, що необхідно вийти у другу зміну, у той час як за графіком його робота починалася у першу зміну. Профспілковий орган не повідомив адміністрацію підприємства про прийняте рішення у десятиденний строк і Гуськов був звільнений за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Чи може працівник оскаржити своє звільнення і у який орган? Які наслідки незаконного звільнення працівника? Протягом якого строку профспілковий орган повинен прийняти рішення щодо дачі згоди на звільнення працівника з роботи?

Задача № 9. Термін і порядок виконання рішення КТС. Відповідно до посадових обов'язків експедитор ресторану “Реприза” Толкачова супроводжувала готову продукцію в торгову мережу. При перевірці документів за звітний період була встановлена розбіжність у них: кількість продукції, отриманої в ресторані, не збігалася з кількістю, зданою у торгову мережу, що призвело до недостачі на суму 307 грн. Директор ресторану передала матеріали по виявленій недостачі в слідчі органи. За відсутністю складу злочину в діях Толкачової кримінальна справа була припинена в стадії попереднього слідства.

Чи можна притягти Толкачову до повної матеріальної відповідальності? Як суд вирішить питання про матеріальну відповідальність Толкачової, яка одержує 90 грн. за місяць, має на утриманні двох неповнолітніх дітей і матір?

Задача № 10. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин. Фермерів цікавить таке питання: чи може бути підставою для відмови у прийнятті позовної заяви, пропуск встановлених строків звернення до суду і чи можуть бути поновлені судом ці строки?

Проаналізувати зміст ст. 225, 228, 233 КЗпП, підготувати відповідь на запитання фермерів. Назвати строки звернення до КТС і суду. Чи можуть працівники фермерських господарств звертатися в КТС за вирішенням трудового спору?

Задача № 11. Сумісництво. Громадянин Шкурко запропонував працювати помічником адвоката за сумісництвом. При прийнятті її на роботу було встановлено обмеження щодо тривалості робочого часу. Шкурко цікавлять умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо тривалості роботи й право на щорічну відпустку.

Підготувати роз'яснення щодо умов роботи за сумісництвом. Чи може Шкурко звернутися за вирішенням трудового спору в КТС у разі ненадання їй щорічної відпустки?

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Які трудові спори належать до індивідуальних? Які зміни сталися в порядку вирішення індивідуальних трудових спорів?

Завдання № 2. Виконати, керуючись ст. 232 КЗпП, схему “Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах”.

Завдання № 3. Порівняти ст. 241–1 КЗпП та ст. 84–89 ЦПК і визначити: якими одиницями часу вимірюються строки у трудових правовідносинах; які статті КЗпП визначають тиждень як одиницю часу; які одиниці часу використовуються при обчисленні строку трудового чи колективного договору? Чи доцільно імперативно обмежувати перелік одиниць часу, якими обчислюються строки у трудовому законодавстві?

ТЕМА 3

РОЗГЛЯД ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах. Громадянин Хохлов звернувся до суду з позовом про

поновлення попередніх умов праці. У позовній заяві Хохлов посилався на те, що на порушення чинного законодавства України про працю наказом по організації, де він працює, в односторонньому порядку змінено умови трудового договору в частині про оплату праці. Ухвалою суду від 27 серпня 1996 р. провадження у справі було закрито через недотримання позивачем встановленого в даній категорії справ порядку обов'язкового попереднього позасудового вирішення спору. Закриваючи провадження у справі за підставами, передбачених п. 2 ст. 227 ЦПК, суддя виходив з того, що позивач не дотримав встановленого для цієї категорії справ порядку попереднього позасудового вирішення спору в комісії з трудових спорів і можливість дотримання цього порядку втрачено.

На які правовідносини, що виникають в Україні, поширюється юрисдикція судів? Чи можна погодитися з таким висновком суду? Які трудові спори підлягають безпосередньому розглядові у судах?

Задача №2. Строки звернення до місцевого суду за вирішенням трудових спорів. Громадянин Ромашко, пред'явив позов до педагогічного інституту про стягнення заробітної плати. Позивач зазначав, що він працював в інституті з 1996 р. Наказом по інституту був звільнений з роботи за власним бажанням після закінчення навчального року. Під час розрахунку при звільненні йому не виплатили заробітну плату за жовтень, листопад і грудень у сумі 445 грн., тому він просив суд задовольнити його позовні вимоги й стягнути з відповідача зазначену суму та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Рішенням місцевого суду позов було задоволено — з інституту стягнуто на користь Ромашка 445 грн заробітної плати та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні в розмірі 981 грн. Задовольняючи позов, суд виходив із того, що позивачу не була своєчасно виплачена заробітна плата з вини інституту, а тому, крім зарплати, підлягає стягненню також середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Відповідач у своїх поясненнях суду зазначав, що заробітна плата була нарахована позивачу в повному обсязі, але своєчасно її не сплатили через те, що інститут не міг погасити заборгованість із заробітної плати через ненадходження із бюджету коштів, а коли вони надійшли, то Ромашко не з'явився в інститут для отримання заборгованої суми. Крім того згідно зі ст. 233 КЗпП працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до

місцевого суду в тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Матеріалами справи встановлено, що заробітна плата не була виплачена позивачу в жовтні, листопаді і грудні, а до суду він звернувся з позовом лише в жовтні наступного року.

Які обставини повинен встановити суд, вирішуючи позовні вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні? Чи можна погодитися з таким висновком суду?

Задача № 3. Оплата вимушеного прогулу. Бухгалтер підприємства Кустар був звільнений за спізнення на роботу. Кустар оскаржив звільнення до суду. Суд поновив його на попередній роботі. Директор підприємства затримував виконання рішення суду про поновлення на роботі бухгалтера. Суд виніс ухвалу про виплату середнього заробітку бухгалтеру за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Хто може подати позов про притягнення до матеріальної відповідальності посадову особу, винну в затримці виконання рішення суду про поновлення на роботі й виплату працівникові середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі? Порівняти ст. 236 КЗпП, п. 9 ст. 134 КЗпП та ст. 419 ЦПК і визначити межі матеріальної відповідальності посадових осіб, винних у затримці виконання рішення органу по розгляду трудових спорів про поновлення на роботі.

Задача № 4. Оплата вимушеного прогулу. Вихователь студентського гуртожитку Котова допустила дводенний прогул. Наказом ректора інституту за це була переведена на два місяці вахтером гуртожитку. Котова оскаржила наказ про накладення дисциплінарного стягнення в КТС інституту. КТС визнала переведення Котової незаконним. Ректор інституту відмовився поновлювати Котову на попередній роботі. Котова вимагала видати посвідчення на примусове виконання рішення КТС і виплатити середній заробіток за весь час затримки виконання рішення КТС.

Яке дисциплінарне стягнення може бути накладене за прогул? Чи обґрунтована скарга виховательки гуртожитку? Чи має право Котова вимагати виплати середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення КТС щодо поновлення її на роботі? Чи має право КТС видавати Котовій посвідчення на примусове виконання рішення КТС щодо трудового спору та виплату середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення КТС? Які межі матеріальної відповідальності посадових

осіб, винних у затримці виконання рішення органу, який розглядає трудові спори? Які види відповідальності встановлені за умисне невиконання судового рішення?

Задача № 5. Покладання матеріальної відповідальності на службову особу. Бухгалтер приватного підприємства Кусман була звільнена з роботи. Вона оскаржила наказ щодо її звільнення з роботи до суду. Суд встановив, що її звільнено без законної підстави, і поновив Кусман на попередній роботі.

Чи зобов'язаний суд покласти матеріальну відповідальність на керівника приватного підприємства, винного в незаконному звільненні Кусман? Чи може суд покласти матеріальну відповідальність на власника приватного підприємства, що незаконно звільнив або перевів працівника чи затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі?

Задача № 6. Покладання матеріальної відповідальності на службову особу. Наказом директора комунального підприємства громадянка Кочетова була переведена на іншу роботу. Вона оскаржила наказ щодо її переведення на іншу роботу. Суд встановив, що переведення здійснено з порушенням закону, і поновив Кочетову на попередній роботі. Директор комунального підприємства затримав виконання рішення суду про поновлення Кочетової на роботі. Суд вирішив покласти матеріальну відповідальність на директора комунального підприємства за незаконне переведення Кочетової на іншу роботу й затримку виконання рішення суду про поновлення її на роботі.

Чи зобов'язаний суд покласти матеріальну відповідальність на керівника комунального підприємства, винного у незаконному переведенні Кочетової та затримці виконання рішення суду щодо поновлення її на роботі?

Задача № 7. Покладання матеріальної відповідальності на службову особу. Офіціант Сагайдачний звернувся з позовом до суду на ресторан “Карпати” про поновлення його на роботі. Суд залучив як третю особу на стороні відповідача юрисконсульта ресторану Волкову, котра неправильно проконсультувала заступника директора ресторану М'ягкова щодо звільнення офіціанта, який підписав наказ про звільнення Сагайдачного.

Назвіть види третіх осіб. Хто може бути залучений до участі в справі, пов'язаній зі спором про поновлення на роботі як третя особа? Хто виступає в якості відповідача у цій справі? Хто винний у незаконному звільненні Сагайдачного? Чи має значення форма вини для покла-

дання матеріальної відповідальності на службову особу, яка незаконно звільнила працівника, за шкоду, заподіяну виплатою працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу? На кого може бути покладена матеріальна відповідальність у разі незаконного звільнення працівника?

Порівняйте ст. 237 КЗпП і ст. 132, п. 2 ст. 133, п. 8 ст. 134 КЗпП і ст. 109, 419 ЦПК і визначте, на яких працівників може бути покладена матеріальна відповідальність у разі незаконного звільнення працівника. Поясніть зміст термінів “службова особа” та “посадова особа”, чи тотожні ці терміни?

Задача № 8. Покладання матеріальної відповідальності на службову особу. Сантехнік Соколов та інженер Шатько систематично порушували трудову дисципліну, неодноразово з’являлися на роботі в нетверезому стані. До Соколова та Шатька застосовувалися дисциплінарні стягнення. Після чергового прогулу Соколов та Шатько були переведені на нижчеоплачувану роботу на п’ять місяців. Соколов оскаржив наказ про накладання дисциплінарного стягнення в КТС, вказавши в заяві, що відповідно до чинного трудового законодавства переведення на іншу нижчеоплачувану роботу можливе тільки за фактом порушення трудової дисципліни і строком до трьох місяців. Соколов вимагав поновити його на роботі й виплатити йому різницю в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи. Шатько не виконав наказу про переведення на іншу роботу з мотивів його незаконності й звернувся з позовною заявою до суду щодо поновлення на роботі й виплату йому різниці в заробітку за час вимушеного прогулу.

Чи обгрунтована заява Соколова в КТС та позовна заява Шатька до суду? Чи має право КТС та суд покласти матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству через поновлення на роботі незаконно переведеного працівника та виплатою йому різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (чи за час вимушеного прогулу, якщо працівник не виконав наказу про переведення)? Яке рішення повинна прийняти КТС за заявою Соколова? Яке рішення винесе суд за позовною заявою Шатька?

Підготуйте рішення КТС за заявою Соколова та позовну заяву до суду від імені Шатька.

Задача № 9. Задоволення грошових вимог. Громадянин Кулагін через власну недбалість не одержав заробітну плату на роботі за сумісництвом. Головний бухгалтер інституту, де працював Кулагін за

сумісництвом, відмовив у виплаті заробітку, який він не одержав вчасно. Юрисконсульт пояснила Кулагіну, що нарахована йому і своєчасно не одержана ним заробітна плата була перерахована до бюджету. Крім того, Кулагін з'ясував, що понад три роки йому зменшували розмір належної винагороди за працю. Адвокат пояснила Кулагіну, що облік обсягу виконаної працівником праці й визначення розміру належної працівникові за це винагороди є компетенцією роботодавця.

Чи обмежується строком право на виплату неодержаної заробітної плати? Чи використовується в законодавстві про працю термін “позовна давність”? Чи має право суд винести рішення про виплату працівникові грошових сум без обмеження будь-яким строком? Чи мають бути задоволені грошові вимоги працівника?

Задача № 10. Обмеження повернення виконання рішень щодо трудових спорів. Рішенням щодо трудового спору суд відшкодував із власника грошову суму на користь громадянина Осики. Рішення суду було виконане. Згодом це рішення суду скасували через те, що позивач при вирішенні трудового спору повідомив суду неправдиві відомості, подав підроблені документи.

Чи допускається повернення виконання рішень суду по трудових спорах (зворотне відшкодування з працівника виплачених йому грошових сум)? Чи допускається повернення виконання рішень КТС?

Задача № 11. Неможливість поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства. Бухгалтер Паніна акціонерного товариства “Троянда” подала заяву про звільнення за власним бажанням за два тижні. Але через три дні Паніна подала нову заяву, в якій просила вважати її заяву про звільнення недійсною через зміну обставин і залишити її працювати бухгалтером. Наступного дня Паніна захворіла й на роботу не вийшла. Директор підприємства, не зважаючи на другу заяву Паніної, звільнив її з роботи за власним бажанням. На день прийняття судом рішення про поновлення Паніної на роботі підприємство було визнано банкрутом, але повністю ще не було ліквідовано.

Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника? Хто є відповідачем у справі щодо поновлення Паніної на роботі? Чи є ліквідаційна комісія суб'єктом трудових відносин? Чи може суд покласти обов'язок виплатити середню заробітну плату за час вимушеного прогулу і виплат, передбачених ст. 49-3 КЗпП, на ліквідаційну комісію?

Задача № 12. Обчислення строків. Бібліотекар Галкіна в четвер подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням за два

тижні й надання невикористаної додаткової відпустки згідно зі ст. 182–1 КЗпП.

Порівняти ст. 7 ЦПК і ст. 241-1 КЗпП і визначити, який останній день роботи Галкіної. Якими одиницями часу вимірюються строки у трудовому законодавстві? Навести приклади щодо обчислення строків у трудовому законодавстві.

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Порівняти ст. 237 КЗпП і ст. 132, п. 2 ст. 133, п. 8 ст. 134 КЗпП і ст. 109, 419 ЦПК і визначити, на яких працівників може бути покладена матеріальна відповідальність у разі незаконного звільнення працівника. Поясніть зміст термінів “службова особа” та “посадова особа”.

Завдання № 2. Підготувати стислу письмову відповідь на запитання щодо поновлення судом строків, пропущених з поважних причин:

- чи перериваються (призупиняються) терміни звернення до місцевого суду при вирішенні трудового спору?
- чи є підставою для відмови у прийнятті позовної заяви пропуск строку звернення до суду за вирішенням трудового спору?
- хто оцінює причини як поважні в разі пропуску строків розгляду трудових спорів працівників?
- які поважні причини можуть бути підставою для поновлення судом пропущених строків звернення до суду за вирішенням трудового спору? Навести приклади.

Завдання № 3. Підготувати посвідчення на примусове виконання рішення КТС, пов’язаного з трудовим спором.

Завдання № 4. Підготувати заяву до суду про незгоду з рішенням КТС, пов’язаним із трудовим спором від імені роботодавця.

ТЕМА 4

СПОРИ ЩОДО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ ТА ЗМІНУ ФОРМУЛЮВАННЯ ПРИЧИН ЗВІЛЬНЕННЯ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Звільнення через нез’явлення на роботу. Наказом по підприємству інженер Чугунова була звільнена з роботи за п. 5 ст. 40 КЗпП. Через два дні після звільнення Чугунова вийшла на роботу і дізналася про своє звільнення. Вважаючи звільнення неправильним, Чугунова звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі. В судовому засіданні було встановлено, що посада Чугунової замінена не

була, а її обов'язки були розподілені між іншими працівниками відділу технічного контролю підприємства.

Яке рішення повинен винести суд у трудовому спорі. Підготувати позовну заяву до суду від імені Чугунові.

Задача № 2. Поновлення на роботі. Громадянин Шликов був звільнений з роботи за порушення трудової дисципліни. При розгляді його позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що директор оголосив Шликову догану й одночасно звільнив його з роботи. Шликова поновили на роботі. Наступного дня Шликов з'явився на роботу, але до роботи не був допущений. Директор запропонував Шликову прийти на роботу через десять днів після вступу в силу рішення суду про його поновлення на роботі. Директор також повідомив Шликова про те, що він має намір оскаржити рішення суду у встановленому порядку. Шликов вирішив звернутися до адвоката за роз'ясненням порядку виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Підготувати відповідь Шликову від імені адвоката.

Задача № 3. Звільнення за порушення трудової дисципліни. Головний енергетик заводу Соколов був звільнений з роботи за прогул без поважної причини. Соколов оскаржив це звільнення, і у своїй заяві, поданій до суду, зазначив, що він дійсно був відсутній на роботі сім днів у зв'язку з тяжкою хворобою батька. У судовому засіданні було встановлено, що батько Соколова після тяжкої хвороби помер.

Чи є звільнення Соколова законним? Яке рішення винесе суд? Підготувати від імені Соколова позовну заяву до суду про поновлення на роботі й оплату часу вимушеного прогулу.

Задача № 4. Поновлення на роботі. Громадянка Меланчук звернулася до суду з позовом до школи-гімназії м. Ніжина Чернігівської області про поновлення на роботі на посаді вчителя російської мови і літератури та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивачка зазначила, що вона була призначена на посаду вчителя російської мови і літератури школи-гімназії. Ніжина на час перебування вчительки Іванченко у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, але потім сама перебувала у такій відпустці. Іванченко вийшла на роботу, коли дитині виповнилося два роки. Оскільки при її звільненні було порушено трудове законодавство, вона була звільнена за п. 2 ст. 36 КЗпП. Меланчук просила поновити її на раніше займаній посаді вчителя російської мови і літератури та стягнути з міського відділу освіти заробітну плату за весь час вимушеного прогулу з

розрахунку ставки вчителя-спеціаліста — 190 грн. на місяць. Справа розглядалася судами понад рік.

Які обставини щодо звільнення вчительки необхідно з'ясувати для вирішення трудового спору?

Як вирішити справу? Назвати строки вирішення індивідуальних трудових спорів.

Задача № 5. Поновлення на роботі. Громадянин Славов подав позов до Чернігівського міського виробничо-технічного відділу зв'язку про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивач зазначав, що він працював у відповідача електромонтером, йому було присвоєно п'ятий кваліфікаційний розряд, а через один рік його звільнили за п. 2 ст. 40 КЗпП на підставі невідповідності займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. Посилаючись на те, що справжня причина його звільнення — упереджене ставлення до нього, позивач просив суд задовольнити його позов.

Відмовляючи у позові, суд вважав доведеним, що позивач внаслідок недостатньої кваліфікації не відповідає займаній посаді. На підтвердження цього суд послався на висновок атестаційної комісії, а також зазначив, що твердження позивача про упереджене ставлення до нього адміністрації не доведено.

Як видно з матеріалів справи, свідки показували, що позивач 29 років працював на цій посаді й належним чином виконував свої обов'язки, давав правильні відповіді на запитання членів атестаційної комісії. Однак усупереч вимогам ст. 62 ЦПК України суд не дав оцінки їх показанням. Достатньо повно не перевірені судом і докази позивача про те, що відповідач звільнив його через упереджене ставлення. При спростуванні цих пояснень суд не навів доказів.

Чи були допущені порушення трудового законодавства при звільненні працівника?

Задача № 6. Позов про укладання трудового договору. Капустін був звільнений з посади начальника цеху через обрання його до складу виборного профспілкового органу. Після закінчення строку повноважень Капустін написав заяву директору заводу про надання йому попередньої роботи відповідно до ст. 252 КЗпП.

З огляду на те, що йому запропонували посаду начальника котельні, Капустін звернувся з позовом до заводу “Сатурн” про укладання трудового договору.

Чи є посада начальника котельні рівноцінною тій, яку позивач займав до звільнення через обрання його до складу виборних профспілкових органів?

Задача № 7. Поновлення на роботі. Громадянин Панченко пред'явив позов до Спілки композиторів України про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивач посилався на те, що він працював у відповідача на посаді директора Будинку композиторів і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП. Відповідач визнав звільнення необґрунтованим і добровільно поновив Панченка на роботі.

Через два місяці Панченка звільнили за п. 1 ст. 41 КЗпП через одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Вважаючи і це звільнення необґрунтованим, Панченко просив задовольнити його вимоги і поновити на роботі. До участі в справі як третю особу на боці відповідача було залучено Лапухова, який підписав наказ про звільнення позивача.

Рішення про звільнення Панченка з посади директора Будинку композиторів було прийняте колегіальними органами — правлінням і секретаріатом Спілки композиторів. Позивача поновили на роботі, і на його користь стягнуто заробітну плату за час вимушеного прогулу. Одночасно з Лапухова, що підписав наказ про звільнення позивача, на користь Спілки композиторів стягнуто 2825 грн на відшкодування заподіяної незаконним звільненням Панченка шкоди.

Проаналізувати зміст ст. 310, 312 ЦПК і ст. КЗпП. Яке рішення необхідно прийняти у справі щодо притягнення до матеріальної відповідальності Лопухова?

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Визначити, у яких із вказаних випадків трудовий договір може бути розірваний за п. 1 ст. 40 КЗпП, якщо: а) працівник не бажає укласти договір про матеріальну відповідальність із поважних причин; б) на посаді працює працівник із неповним робочим днем або неповним робочим тижнем, а за умовами роботи необхідно працювати повний робочий час, а працівник, що займає цю посаду, не згоден працювати за такими умовами праці; в) працівник обіймає посаду, яка не передбачена штатним розкладом; г) особа приймалася для заміщення відсутнього працівника, за яким зберігалася робота, на невизначений строк (або тимчасово), але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо немає можливості переведення на іншу роботу за її згоди.

Завдання № 2. Підготуйте перелік документів, які необхідно додати до позову про поновлення на роботі працівника: звільненого за ст. 28 КЗпП; звільненого за п. 7 ст. 36 КЗпП; звільненого за ст. 38 КЗпП; звільненого за ст. 40 КЗпП; звільненого за ст. 41 КЗпП.

Завдання № 3. Проаналізувати тексти ст. 109, 419 ЦПК і п. 8 ст. 134, ст. 237 КЗпП і визначити, хто притягається до участі в справі про поновлення на роботі і на кого покладається обов'язок відшкодувати шкоду організації, заподіяну через оплату незаконно звільненому або переведеному на іншу роботу працівникові часу вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи. З якого дня рішення про поновлення на роботі працівника вважається виконаним?

ТЕМА 5

СПОРИ ПРО ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Переміщення. Завуч школи повідомив учительку фізики про те, що наступного навчального року вона вестиме уроки фізики у десятому класі замість восьмого. Не згодна з таким рішенням, вчителька звернулася до директора школи. Вона стверджувала, що перевести її працювати у десятій клас директор школи може тільки за її згодою, а такої згоди вона не дає. Завуч школи мотивувала своє рішення неукомплектованістю досвідченими педагогічними працівниками, а також тим, що наказом про прийняття її на роботу не було обумовлено робота вчителем фізики тільки у восьмих класах школи.

Яке рішення може прийняти директор школи відповідно до законодавства про працю? Які статті КЗпП регулюють питання переведення й переміщення працівників, яка різниця між переведенням та звільненням працівника?

Задача № 2. Переміщення. Через неукомплектованість працівниками директор готелю “Салют” перемістив громадянку Остапенко з другої до десятої секції готелю. Умови праці Остапенко істотно не змінилися. Остапенко заперечувала проти переміщення і звернулася за роз'ясненням до адвоката.

У якому випадку не допускається переміщення працівника на інше робоче місце? Яка різниця між переведенням і переміщенням працівника? Назвати гарантії, встановлені працівникам при переміщенні. Підготувати від імені адвоката роз'яснення ситуації, що склалася з Остапенко.

Задача № 3. Тимчасове переведення на іншу роботу. В судовому засіданні було встановлено, що викладач Петренко був переведений старшим викладачем до коледжу університету для заміни тимчасово відсутнього працівника строком на чотири місяці. Петренко згоди на таке переведення не давав і, незважаючи на підвищення заробітної плати, вимагав перевести його викладачем університету.

Назвати види переведень на іншу роботу. Яке рішення необхідно прийняти за заявою Петренка? Підготуйте відповідь Петренку.

Задача № 4. Зміна істотних умов праці. Власник приватного підприємства звільнив громадянку Мойленко за п. 1 ст. 40 КЗпП України, а її обов'язки перерозподілив між двома іншими працівниками підприємства — Шуваловою та Остапенко. Шувалова згоду на зміну умов праці не дала і через місяць теж була звільнена, але за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Ваша точка зору щодо правомірності дій власника приватного підприємства. Підготуйте відповідь на звернення звільнених працівників від імені адвоката.

Задача № 5. Зміна умов праці. У липні місяці, на засіданні кафедри старшому викладачу університету Савченко повідомили, що з першого вересня він працюватиме старшим викладачем у коледжі університету (іншому структурному підрозділі) через те, що старшим викладачем прийнято випускника університету. Пропозиція не супроводжувалася зміною істотних умов праці й не була викликана змінами в організації виробництва та праці.

Ваша точка зору щодо законності такого рішення. Ваші варіанти вирішення конфлікту.

Задача № 6. Зміна умов праці. Антоненко відмовився від пропозиції начальника відділу кадрів укласти контракт на займану посаду і він був звільнений з роботи через три тижні.

Чи може бути відмова працівника укласти контракт підставою для припинення трудового договору? Ваше рішення, пов'язане із трудовим спором. Підготувати відповідь Антоненку.

Задача 7. Переведення. Водій Швидкін через ремонт автобуса, на якому він працював, був переведений слюсарем автобазу. Швидкін не погодився з таким переведенням і вимагав оплати простою за час ремонту автобуса чи надати йому інший автобус для роботи. Швидкін звернувся в КТС за вирішенням трудового спору.

Назвати види переведень на іншу роботу. Який порядок переведення на іншу роботу? Яке рішення, пов'язане з трудовим спором, внесе КТС? Яка різниця між переведенням та відрядженням?

Завдання для самостійної роботи

Завдання 1. Визначити правильні відповіді:

- якщо істотні умови праці не можуть бути збережені для працівника, а працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, то трудовий договір припиняється за: а) п. 1 ст. 40 КЗпП; б) п. 6 ст. 36 КЗпП; в) п. 8 ст. 36 КЗпП;
- що покладено в основу при визначенні змісту трудової функції працівника:
 - а) спеціальність, посада, кваліфікація; б) робота, визначена угодою сторін; в) кваліфікація.

Завдання 2. Проаналізувати зміст ст. 32 КЗпП і визначити групи істотних умов праці й підстави зміни умов трудового договору. Який порядок зміни істотних умов праці?

Завдання 3. Підготувати структурно-логічні схеми: переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; гарантії при переведенні на легшу роботу за станом здоров'я.

Завдання 4. Підготувати накази (розпорядження) роботодавця про переведення, переміщення працівника та зміну істотних умов праці через зміни в організації виробництва і праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Завдання 5. Підготувати позовну заяву до суду про визнання незаконним наказу про зміну умов трудового договору.

Завдання 6. Підготувати позовну заяву до суду про поновлення на роботі й оплату за час вимушеного прогулу працівника звільненого за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

ТЕМА 6 СПОРИ ЩОДО ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ГАРАНТІЙ І КОМПЕНСАЦІЙ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Заробітна плата. Юрисконсульт агенції нерухомості “Стожари” Вавріш посилаючись на ст. 94 КЗпП звернулася до генерального директора агенції з проханням підвищити їй розмір заробітної плати у зв'язку із закінченням навчання в інституті.

Якими нормативно-правовими актами визначаються питання державного і договірнього регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захист? Від чого залежить розмір заробітної плати працівника? Чи обмежується заробітна плата максимальним розміром?

Чи тотожні терміни “заробітна плата”, “оплата праці” та “винагорода за виконану роботу”? Підготувати письмову відповідь Вавріш.

Задача № 2. Мінімальна заробітна плата. Неповнолітній Панченко влаштувався на роботу й отримав першу заробітну плату. На запитання матері про розмір його місячної заробітної плати Панченко пояснив, що поки він неповнолітній, то у нього скорочений робочий день і заробітна плата нараховується за відрядними розцінками, встановленими для неповнолітніх, тобто без доплат за час, на який тривалість їх щоденної праці скорочується порівняно з тривалістю робочого дня дорослих працівників. Батьки неповнолітнього вирішили звернутися до знайомого юрисконсульта для з'ясування питання оплати праці неповнолітніх.

Проаналізувати текст ст. 95 КЗпП і запам'ятати поняття мінімальної заробітної плати. Які виплати не включаються до мінімальної заробітної плати? Який мінімальний розмір заробітної плати? Назвати нормативні акти, що регулюють індексацію оплати праці. Проаналізувати текст ст. 194 КЗпП і назвати особливості оплати праці неповнолітніх. Визначити правомірність встановлення розміру заробітної плати неповнолітньому за умовами задачі й підготувати стисло письмову відповідь щодо оплати праці неповнолітніх.

Задача № 3. Тарифна система оплати праці. До директора заводу звернулися Сьомочкін і Криворучко зі скаргою на головного інженера заводу. Ветеран підприємства Сьомочкін скаржився на відмову головного інженера заводу підвищити йому кваліфікаційний розряд у зв'язку з тим, що через два роки він переходить на пенсію за віком. Сьомочкін просив врахувати директора заводу, що відповідно до ч. 5 ст. 96 КЗпП він має право на підвищення кваліфікаційного розряду. Робітник Криворучко скаржився на необґрунтоване зниження йому на два розряди кваліфікаційного розряду.

Назвати елементи тарифної системи оплати праці. Дайте визначення термінів: тарифна ставка, посадовий оклад, система оплати праці. Який порядок підвищення робітникові його кваліфікаційного розряду? Чи зобов'язаний директор заводу підвищити кваліфікаційний розряд робітнику? Чи можуть бути знижені робітникам кваліфікаційні розряди? Яке рішення прийняли б Ви по ситуації задачі? Як на Вашу думку, чи є зниження кваліфікаційного розряду дисциплінарним стягненням? Чи правоможний директор заводу поновити працівнику знижений кваліфікаційний розряд через два місяці? Які органи можуть розглядати такі трудові спори? Підготувати стисло письмову відповідь працівникам від імені директора заводу.

Задача № 4. Оплата праці у святкові й неробочі дні. Через аварію на виробництві на роботу були викликані електрик і головний енергетик заводу. Усунення наслідків аварії продовжувалася до наступного дня, через це в наказі по заводу було зазначено, що електрик працював два дні по 12 годин, а головний енергетик два робочих дні. При виплаті заробітної плати електрик дізнався, що йому, як відряднику, робота у святкові дні оплачена за подвійними відрядними розцінками, а головному енергетику заводу надано дні відпочинку. Вважаючи такі дії незаконними, електрик звернувся зі скаргю до директора заводу, а потім до КТС.

Як оплачується праця у святковий і неробочий день? Чи можлива компенсація праці у святкові й неробочі дні іншим днем відпочинку? Підготувати проект рішення КТС, зважаючи на заяву електрика заводу?

Задача № 5. Оплата праці у нічний час. У КТС товариства з обмеженою відповідальністю надійшла заява від Шувалова — нічного приймальника хліба магазину “Арнаутка” щодо доплати йому 50 відсотків тарифної ставки за кожну годину праці у нічний час. У заяві Шувалова зазначено, що адміністрація відмовила йому у доплаті тому, що він прийнятий спеціально для виконання нічної роботи і його робочий день скорочений на одну годину.

Назвати нормативні акти, що регулюють оплату праці в нічний час. Як здійснюється оплата праці у нічний час? Порівняти ст. 13, 9–1, 108 КЗпП і ст. 7 Закону України “Про оплату праці” й визначити, чи є зазначення у колективному договорі підвищених умов оплати праці працівників у нічний час, реалізацією права сторін колективного договору на встановлення умов оплати праці. Як визначаються розміри доплат у бюджетних установах, на підприємствах, яким із бюджету виділяються дотації? Яке рішення необхідно прийняти стосовно заяви нічного приймальника хліба?

Задача № 6. Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку та часу простою. У цеху № 3 виник простій не з вини працівників. Бригада робітників звернулася до директора заводу щодо оплати часу простою. При розв’язанні трудового спору було встановлено, що 25–26 грудня кондитерський цех дійсно не працював через перебої в подачі електроенергії та аварією. Начальник цеху № 3 перевів трьох членів бригади у цех № 7 на нижчеоплачувану роботу, але вони не виконали норми виробітку, а чотирьох членів бригади у цех № 1 на вищеоплачувану роботу. Робітники ж, посилаючись на те, що простій

відбувся не з їхньої вини, наполягали на виплаті середнього заробітку за ці дні.

Який порядок оплати часу простою? Які зміни в оплаті праці необхідно зробити, якщо на час простою робітники були переведені на іншу роботу: а) вищеоплачувану; б) нижчеоплачувану? Підготувати стисло відповідь членам бригади кондитерського цеху.

Задача № 7. Строки розрахунку при звільненні. Дирекція ТОВ “Кондитер” відповідно до заяви водія автомобіля Колобкова видала 6 квітня наказ про його звільнення з роботи за власним бажанням. Розрахунок був зроблений 15 квітня, тому що бухгалтер хворіла, а 30 квітня юристконсульта фабрики викликали до директора ТОВ “Кондитер” для ознайомлення з позовом Колобкова до фабрики, у якому він просив суд виплатити його середній заробіток, починаючи з 7 квітня за весь час затримки.

Які строки розрахунку при звільненні? Назвати останній день роботи і день звільнення Колобкова. У який день мав бути проведений розрахунок заробітної плати працівникам? Яке рішення прийме суд за позовом Колобкова? Які наслідки порушення строків розрахунків при звільненні працівника? Яка відповідальність встановлена за затримку розрахунку при звільненні? Чи зміниться ситуація, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку перейде на іншу роботу? Підготувати відповідь на позов від імені директора кондитерської фабрики.

Задача № 8. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов’язків. Суд викликав Селезньову, заступника головного бухгалтера ТОВ “Туристична агенція” як свідка у цивільній справі на 16 грудня. Дирекція ТОВ відмовила Селезньовій у звільненні від роботи в цей день через необхідність упорядкування річного звіту. Справа була перенесена на 20 грудня. Після повернення на роботу 22 грудня вона дізналася, що директор ТОВ розпорядився за час відсутності Селезньової на роботі не виплачувати їй заробітну плату. Селезньова звернулася до КТС.

Назвати гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов’язків. Чи зберігається середня заробітна плата за свідками, викликаними до суду у цивільній справі? Як вирішити справу в КТС? Які гарантії встановлені особам, які залучаються до вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) як посередники, членам мирних комісій?

Задача № 9. Обмеження відрахувань із заробітної плати. Відповідно до наказу по ресторану “Червоний” товарознавець Туніна була звільнена за скороченням штатів. Оскільки з належної до виплати суми для відрахування з заробітної плати виявилось недостатньо, вони частково були відраховані з вихідної допомоги. Туніна звернулася до юридичної консультації за роз’ясненням.

Проаналізувати зміст ст. 127, 128 КЗпП і визначити законність дій бухгалтерії за умовами задачі. Підготуйте роз’яснення для товарознавця Туніної.

Задача № 10. Збереження заробітної плати. Згурська, яка досягла пенсійного віку, була звільнена через зміни в організації виробництва і праці за п. 1 ст. 40 КЗпП. Солодкіна також була звільнена за п. 1 ст. 40 КЗпП з роботи за сумісництвом. Директор ТОВ “Надія” відмовився виплачувати Згурській і Солодкіній середню заробітну плату на період працевлаштування у визначених ст. 49-3 КЗпП межах. Згурська звернулася до КТС. Солодкіна вирішила звернутися до адвоката із запитанням щодо поширення на неї передбаченого ст. 49-3 КЗпП правила про збереження заробітної плати.

Яке рішення прийме КТС за заявою Згурської? Підготуйте відповідь Солодкіній від імені адвоката.

Задача № 11. У судовому засіданні було встановлено, що на порушення ст. 46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати.

Чи має суд задовольнити позов працівника про стягнення через це середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу?

Задача № 12. Вихідна допомога. При звільненні Мороза у зв’язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі, Лаптева за станом здоров’я за п. 2 ст. 40 КЗпП і Куленкова внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці була виплачена вихідна допомога. Морозов, Лаптев і Коленко не згодні з її розміром.

В якому розмірі виплачується вихідна допомога при звільненні працівників?

Задача № 13. Оплата часу простою. Директор підприємства підписав наказ “Про оплату часу простою”, у якому передбачалося, зокрема, таке: 1) оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою власника або

уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства; 2) за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток; 3) відповідно до ч. 3 ст. 84 КЗпП у разі простою підприємства з не залежних від працівників причин власник або уповноважений ним орган (роботодавець) може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться у залежність від подання працівником заяви і термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором; 4) простій з вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

Працівники звернулися до юрисконсульта підприємства із запитанням щодо відповідності норм, встановлених у наказі директора підприємства, чинному законодавству про працю.

Підготувати письмову відповідь працівникам підприємства на їх звернення.

Задача № 14. Зміни умов оплати праці. Директор підприємства повідомив працівників про зміни умов оплати праці у бік погіршення, за два-три тижні, через зміни в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП).

Які наслідки порушення строку попередження про запровадження нових умов оплати праці працівників?

Чи застосовуються правила ст. 103 КЗпП у випадках зміни робітничові розряду на підставі ч. 5 ст. 96 КЗпП або зменшення службовцю посадового окладу за результатами атестації?

Задача № 15. Сумісництво. Студенти МАУП запитують, чи є робота за трудовою угодою осіб, які поєднують її зі стаціонарною формою навчання, сумісництвом?

Як би Ви відповіли на це запитання? Чи може студент стаціонарної форми навчання, який працює, бути звільнений за участь у страйку, визнаному незаконним або виключений із інституту?

Задача № 16. Доплати. Судом було встановлено, що умови про розміри доплат за виконання працівником, крім основної, додаткової роботи за іншою професією чи посадою (суміщення професій, посад) чи обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнен-

ня від основної роботи не були визначені відповідно до ст. 105 КЗпП у колективному договорі.

Як визначається судом розмір доплати за роботу, виконану за розпорядженням роботодавця або з його відома? Як провадиться оплата праці працівнику, коли йдеться про виконання робіт різної кваліфікації?

Задача № 17. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. При звільненні з роботи з Петровим не були проведені розрахунки у день звільнення, а з Сидоровим наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок. Петров і Сидоров звернулися до суду з позовом про виплати належних при звільненні сум.

Чи є вказані факти підставою для застосування відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП? З якого дня починається перебіг тримісячного строку звернення до суду? Чи має значення тривалість затримки розрахунку при звільненні? Які юридичні факти мають навести працівники? Які документи повинен пред'явити працівник, доводячи факт звільнення з роботи? Як роботодавець може довести факт розрахунку з працівником? На кому лежить обов'язок доведення чи відсутності вини роботодавця за затримку розрахунку при звільненні? Як вирішить ці трудові спори суд?

Задача № 18. Строки виплати заробітної плати. Старший викладач кафедри органічної хімії Чернов звернулася до Харитинич — викладача кафедри правознавства щодо з'ясування строків звернення до суду про оплату праці в разі звільнення за власним бажанням. Харитинич роз'яснила: суди враховують, що у справах про оплату праці діє тримісячний строк звернення із заявою до КТС або безпосередньо до суду, який обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Десятиденний строк на оскарження рішення КТС обчислюється з дня вручення виписки з протоколу засідання КТС чи копії рішення. Закінчення строку виплати заробітної плати (ст. 115 КЗпП) не є початком перебігу зазначеного процесуального строку, якщо не оспорюється право на її одержання; у відповідних випадках ця обставина може бути підставою для вимог про компенсацію втрати частини заробітку через затримку його виплати.

Як, на Вашу думку, здійснюється компенсація частини заробітку у зв'язку із затримкою його виплати? Назвати нормативні акти, що регулюють строки виплати заробітної плати. Яка відповідальність встановлена за затримку виплати заробітної плати?

Задача № 19. Обмеження відрахувань із заробітної плати. Юрисконсульт підприємства підготувала для працівників бухгалтерії роз'яснення щодо застосування ст. 127 КЗпП.

У роз'ясненні вказано, що працівники бухгалтерії мають враховувати: вимоги про повернення працівником авансу, виданого в рахунок заробітної плати і сум зайвих грошей, виплачених внаслідок помилок при підрахунку, а також погашення невитраченого й своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження, переведення до іншої місцевості чи на господарські потреби, розглядаються судами в тому разі, коли роботодавець не має можливості провести відрахування із заробітної плати через те, що працівник оспорує підстави й розмір останнього, або минув місячний строк для видання відповідного наказу (розпорядження), або з інших причин; не утримані при звільненні суми за невідпрацьовані дні використаної працівником відпустки не можуть бути стягнені з нього судом у тому разі, коли трудовий договір припинено з підстав, зазначених у п. 3, 5, 6 ст. 36, п. 1, 2, 5 ст. 40 КЗпП, а також при направленні на навчання та у зв'язку з виходом на пенсію.

Протягом якого терміну до суду з вимогами про утримання відповідних сум може звернутися роботодавець?

Задача № 20. Стягнення заробітної плати. При розгляді справи про стягнення заробітної плати через затримку розрахунку при звільненні суд установив, що підприємство не виплатило працівникові належні йому від суми в день звільнення (коли ж він у цей день не був на роботі, — наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок). Роботодавець не довів, що тут його вини немає.

Як би Ви вирішили це питання, працюючи юрисконсультом підприємства? Проаналізувати зміст ст. 117 КЗпП. Чи стягнув суд на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку по день постанови рішення?

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Проаналізувати норми Конституції України, що визначають право на працю й право на оплату праці за її кількістю та якістю, норма глав КЗпП “Оплата праці”, Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. (зі змінами та доповненнями) і визначити, які відносини регулюються цими нормативними актами? Проаналізувати поняття заробітної плати й визначити, чим вона відрізняється від пенсії, допомоги по безробіттю, стипендії, стипендії в період професійної підготовки та перепідготовки безробітного.

Назвати основні принципи регулювання заробітної плати. Пояснити, чи є суперечності між ст. 4 і ст. 94 КЗпП.

ТЕМА 7

СПОРИ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Право на щорічну відпустку. Товарознавець Старченко 5 січня був прийнятий на роботу у приватне підприємство “Мрія”. У серпні місяці Старченко подав заяву з проханням надати щорічну відпустку. Директор приватного підприємства “Мрія” відмовив йому в зв’язку з тим, що відпустки надаються тільки працівникам, які працюють більше року. Старченко вирішив звернутись до КТС. Попри те, що трудовий колектив підприємства налічував понад 15 чоловік, КТС не була створена. Тоді Старченко написав заяву про звільнення з роботи і звернувся до адвоката за роз’ясненням своїх прав.

Чи диференціюється право на відпустку за критерієм форми власності? Які права має працівник у зв’язку з наданням йому щорічної відпустки? Назвіть види відпусток. Підготуйте відповідь на звернення Старченка.

Задача № 2. Порядок і умови надання щорічних відпусток. Новиков приступив до роботи 1 серпня після закінчення професійно-технічного навчального закладу. Дізнавшись, що право на відпустку згідно із Законом України “Про професійно-технічну освіту” виникає у випускників, які навчались на денній формі навчання протягом перших трьох місяців роботи на підприємстві, він вирішив з 1 вересня не виходити на роботу, використавши у такий спосіб своє право на відпустку. Повернувшись на роботу, Новиков дізнався, що директор підприємства вважає його перебування у відпустці самовільним, розглядає як порушення трудової дисципліни і через те перевів його на два місяці на нижчеоплачувану роботу. Новиков звернувся до юридичної консультації з проханням підготувати йому мотивовану заяву в КТС.

Який порядок надання щорічних відпусток? Які органи мають право затверджувати графік відпусток? Яких положень необхідно дотримуватися при упорядкуванні графіку відпусток? Чи може Новиков, що приступив до роботи 1 серпня, вимагати надання йому щорічної відпустки? Чи правомірні дії директора підприємства щодо застосування дисциплінарного стягнення до Новикова? Скласти заяву в КТС від імені Новикова.

Задача № 3. Перенесення щорічних відпусток. Надану щорічну відпустку Тараненко фактично не використовувала: 5 днів вона хворіла, що було засвідчено листком тимчасової непрацездатності, а протягом 3 днів здійснювала догляд за хворою дитиною, що теж засвідчено довідкою лікаря. Тараненко звернулася до директора підприємства із заявою перенести відпустку на інший час. Директор підприємства, посилаючись на виробничі обставини, відмовив їй. Тараненко звернулася до юрисконсульта підприємства за роз'ясненням підстав перенесення щорічної відпустки.

Назвіть підстави перенесення відпустки. Чи переноситься щорічна відпустка на інший період, якщо працівник не міг використовувати її у зв'язку з хворобою? Чи може працівник самостійно продовжити відпустку на кількість невикористаних днів? У яких випадках щорічна відпустка підлягає продовженню? Підготуйте відповідь директора підприємства на заяву Тараненко.

Задача № 4. Грошова компенсація за невикористану щорічну відпустку. Завідувач складом готелю “Трембіта” Дубов звернувся до директора готелю з проханням виплатити йому грошову компенсацію за невикористану протягом трьох років відпустку. Директор готелю підписав наказ про надання Дубову щорічної відпустки. Дубов звернувся в КТС з заявою щодо виплати грошової компенсації за невикористані відпустки.

У яких випадках виплачується грошова компенсація за всі не використані працівником дні щорічної відпустки? До якого числа необхідно затвердити графік щорічних відпусток? Яке рішення має прийняти КТС згідно заяви Дубова?

Задача № 5. Відпустка без збереження заробітної плати. Шофер автомобіля Задирко у грудні звернувся до директора підприємства з проханням надати йому відпустку без збереження заробітної плати на тиждень у зв'язку із взяттям шлюбу. Директор відмовив Задирко в наданні відпустки у зв'язку з необхідністю виконати річний план і рекомендував перенести укладання шлюбу на січень.

Назвіть види відпусток без збереження заробітної плати. Чи зобов'язаний директор підприємства надати працівнику на його прохання відпустку для укладання шлюбу без збереження заробітної плати? Підготуйте схему: “Види відпусток”. У яких випадках надаються відпустки без збереження заробітної плати? У яких випадках час відпустки без збереження заробітної плати має бути погоджений з роботодавцем?

Задача № 6. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку. Гуляєв закінчив інститут і влаштувався на роботу в АТ “Орбіта” з 22 червня. До початку роботи Гуляєву була надана відпустка. Через сім місяців роботи Гуляєв звернувся із заявою до директора АТ “Орбіта” щодо надання йому наступної щорічної відпустки. Через те, що відпустку Гуляєву не надали, він звернувся в КТС для вирішення трудового спору.

Як обчислюється стаж роботи, що дає право на щорічну відпустку? Які періоди зараховуються до стажу роботи для права працівника на щорічну відпустку? Коли Гуляєв може одержати наступну відпустку? Підготуйте тези виступу на засіданні КТС від імені юрисконсульта АТ “Орбіта”.

Задача № 7. Щорічна відпустка з наступним звільненням. Доцент кафедри педагогічного університету Семенов одночасно із заявою про звільнення за власним бажанням подав заяву про надання йому невикористаної щорічної відпустки. В останній день відпустки Семенов вирішив відкликати заяву про звільнення з роботи за власним бажанням.

Яка тривалість щорічної відпустки педагогічних працівників? Протягом якого строку працівник може відкликати свою заяву про звільнення з роботи? Вкажіть день звільнення Семенова з роботи й останній день роботи Семенова. Чи має право Семенов на повернення до роботи після закінчення відпустки? Підготувати заяву про надання щорічної відпустки та звільнення з роботи.

Задача № 8. Надурочні роботи. У зв’язку з необхідністю завершення укладки бетону при будівництві приватного багатоповерхового будинку старший виконавець робіт віддав розпорядження залишатися всім бетонникам на роботі до повної укладки привезеного бетону. Через це працівники закінчили роботу о десятій годині вечора. За кілька днів працівники поцікавились у виконроба, коли їм буде компенсована надурочна робота. Виконроб відповів, що, оскільки бетон був доставлений тільки о вісімнадцятій годині, а робітники після обідньої перерви чотири години не працювали, то ніякої компенсації їм не надається. Кілька працівників звернулися в КТС за вирішенням трудового спору.

Чи мала місце в даному випадку надурочна робота? Який порядок проведення надурочної роботи? Як вирішити цей трудовий спір?

Задача № 9. Надурочні роботи. У колективному договорі одного з приватних підприємств “Парасолька” м. Черкаси було встановлено, що порушники трудової дисципліни, зокрема ті, що спізнюються на роботу і прогулюють, залучаються до надурочної роботи без додаткової

оплати. Наказом по підприємству за спізнення на роботу Мальована була залучена до надурочних робіт. Мальована звернулась в КТС за вирішенням трудового спору.

Чи відповідає чинному законодавству така умова колективного договору? Підготувати заяву в КТС від імені Мальованої відповідно до ситуації, що склалась. Які умови колективного договору є недійсними?

Задача № 10. Режим робочого часу. Наказом начальника депо міського транспорту за погодженням із відповідним виборним профспілковим органом для водіїв і кондукторів тролейбусів і трамваїв встановлювався режим, відповідно до якого тривалість їхньої робочої зміни ділилася на дві частини й відповідно встановлювалася необхідність двох виходів на роботу протягом зміни. Водії тролейбусів звернулися до прокурора району з проханням опротестувати цей наказ начальника депо.

Чи відповідає чинному законодавству про працю наказ начальника депо? Які умови запровадження поділу робочого дня на частини? Назвати нормативні акти, що регулюють поділ робочого часу на частини та підсумований облік робочого часу.

Задача № 11. Перенесення відпустки. Відповідно до затвердженого графіку відпусток, токарі 5 розряду Коновал, Пестов і Маликов повинні були піти у відпустку з 1 липня. У зв'язку з тим, що організація одержала додаткову фінансову допомогу для виконання важливого замовлення, директор повідомив Коновала, Пестова та Маликова про перенесення відпустки, бо, мовляв, виконати замовлення неможливо без кваліфікованих робітників на ділянці. Коновал, Пестов і Маликов звернулися в КТС за вирішенням трудового спору.

Чи відповідають закону дії директора підприємства? Як вирішити трудовий спір? Чи допускається перенесення відпустки на наступний рік і в якому порядку?

Задача № 12. Перенесення відпусток. Санітарці обласної лікарні Марченко була надана щорічна відпустка за графіком відпусток з 20 травня. 31 травня, у зв'язку з гострим нападом апендициту, Марченко була направлена на стаціонарне лікування, де перебувала два тижні. Після виходу з відпустки завідувач відділенням зажадав від Марченко пояснити її відсутність на роботі протягом двох тижнів й оголосив Марченко догану за самовільне використання днів щорічної відпустки. Марченко звернулась в КТС для вирішення трудового спору.

Як вирішити трудовий спір? Підготувати відповідь на звернення Марченко до адвоката за роз'ясненням норм Закону України "Про відпустки" та ст. 80 КЗпП щодо допустимих випадків перенесення відпустки.

Задача № 13. Заборона роботи у вихідні дні. У зв'язку з виробничою необхідністю директор АТ “Льон” м. Рівне запропонував усім працівникам вийти на роботу в суботу (вихідний день), за що обіцяв їм надати інший день відпочинку. Деякі працівники погодилися на це, а більшість працівників запропонувала компенсувати роботу у вихідний день подвійною оплатою. Сугак, Лапаста та Мороз відмовилися вийти на роботу у вихідний день, посилаючись на необхідність догляду за дітьми. За кілька днів Сугак і Мороз була оголошена догана за прогул без поважних причин — за невихід на роботу у вихідний день, оголошений наказом директора робочим. Усім іншим працівникам до щорічної відпустки був приєднаний ще один день. Працівники льонокомбінату не погодилися з таким рішенням директора. Виник трудовий спір.

Чи законні дії директора АТ “Льон”? У яких випадках і на підставі яких документів можливо залучати працівників до роботи у вихідний день? Як компенсується робота у вихідний день? Як вирішити цей трудовий спор?

Задача № 14. Режим роботи. В КТС колективного підприємства “Космос” звернулася Фунтикова, мати двох дітей до п'ятнадцяти років, з проханням вирішити трудовий спір щодо встановлення для неї графіку роботи, який дає змогу забезпечити їй кращі умови для догляду за дітьми. Директор колективного підприємства “Космос” відмовив Фунтиковій, посилаючись на те, що правилами внутрішнього трудового розпорядку можливість такого режиму роботи не встановлена.

Які спори підвідомчі КТС? Підготуйте рішення КТС відповідно до ситуації, викладеної в задачі.

Задача № 15. Стаж роботи, що дає право на відпустку. Методист кафедри інституту Трифонова була прийнята на роботу в травні. Через п'ять місяців роботи, Трифоновій надали відпустку у зв'язку з вагітністю й пологами. По закінченні відпустки Трифонова звернулася до ректора інституту з проханням надати їй щорічну відпустку. Інспектор відділу кадрів, посилаючись на те, що Трифонова не має необхідного стажу роботи для надання щорічної відпустки, рекомендував Трифоновій взяти відпустку у зв'язку з доглядом за дитиною. Трифонова відмовилася скористатися такою рекомендацією і звернулася в КТС за вирішенням трудового спору щодо надання щорічної відпустки.

Чи має право Трифонова на щорічну відпустку? Як обчислюється стаж роботи, що дає право на відпустку? Підготувати рішення КТС про підсумок розгляду заяви щодо права на надання щорічної відпустки.

Задача 16. Право на відпустку. Бурундуков подав заяву про прийняття на роботу в АТ “Торфінвест” у травні, маючи намір працювати там постійно. Трудовий договір у письмовій формі з ним не уклали, з наказом про прийняття на роботу не ознайомили, але у відділі кадрів повідомили, що він прийнятий на роботу і допускається до роботи. У жовтні Бурундукову вручили наказ про звільнення з роботи у зв’язку із закінченням сезону. Не заперечуючи проти звільнення, Бурундуков вимагав виплати йому грошову компенсацію за невикористану відпустку. Звернення Бурундукова до генерального директора акціонерного товариства залишилося без відповіді. Бурундуков вирішив звернутися до КТС для вирішення трудового спору.

Підготувати від імені Бурундукова мотивовану заяву до КТС. Яке рішення прийме КТС за заявою Бурундукова?

Задача № 17. Відпустка без збереження заробітної плати. У зв’язку з відсутністю сировини генеральний директор АТ “Кондитер” оголосила працівникам цеху, що їм надається відпустка без збереження заробітної плати на 20 днів. Більшість працівників не погодилися з цим, оскільки і без того їм затримали виплату заробітної плати на два місяці. Деякі працівники погодилися піти у відпустку, але, за умови виплати їм за цей період середньої заробітної плати, інші працівники вимагали виплатити заробітну плату й оплатити простій не з їх вини. Директор вирішив порадитися з цього питання з юрисконсультом АТ “Кондитер”.

Як вирішити конфлікт? Назвати сторони конфлікту. Підготувати письмову мотивовану відповідь щодо ситуації, яка склалась. Внесіть Ваші пропозиції щодо вирішення конфлікту.

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Проаналізувати зміст ст. 74 КЗпП і визначити, хто має право на щорічну відпустку. Чи мають право на відпустки громадяни, які працюють за трудовим договором у фізичної особи? Чи мають право на щорічну відпустку працівники-сумісники?

Завдання № 2. Порівняти ст. 2 та ст. 6 Закону “Про відпустки” й визначити, чи мають право на відпустку сезонні й тимчасові працівники.

Завдання № 3. Проаналізувати зміст ст. 4 Закону “Про відпустки” й скласти структурно-логічну схему видів відпусток.

Які працівники мають право на одержання щорічної відпустки у зручний для них час? Чи мають право на відпустку іноземні громадяни та особи без громадянства?

Завдання № 4. Проаналізувати зміст ч. 12 ст. 10 Закону “Про відпустки” і визначити, хто з перелічених працівників має право на одержання відпустки за їх бажанням у зручний для них час:

- працівники, які не досягли 18 років;
- інваліди; жінки, які мають двох і більше дітей у віці до 15 років або дитину-інваліда;
- одинокі матері (батьки), які виховують дитину без батька (матері);
- опікуни, піклувальники чи інші особи, які фактично виховують одного чи більше дітей у віці до 15 років у зв’язку з відсутністю батьків;
- дружини (чоловіки) військовослужбовців;
- ветерани праці й особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною; ветерани війни, особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особи, на яких поширюється чинність Закону “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту України”;
- батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу.

Назвати інші законодавчі акти, якими працівникам також надано право на одержання відпустки за їх бажанням і в зручний для них час.

Завдання № 5. Вкажіть статті КЗпП у можливих вирішеннях трудових спорів працівників, пов’язаних із наданням відпустки встановленої тривалості й черговості:

- встановлено право працівника на відпустку, строк надання відпустки визначений графіком відпусток;
- власник порушує порядок надання відпусток (черговість надання відпустки);
- відпустка надана меншої тривалості, ніж передбачено законодавством: наприклад, не враховано право неповнолітнього на відпустку протягом одного календарного місяця;
- не враховано право на додаткову відпустку, що надається як заохочення за виконання державних або громадських обов’язків;
- не було враховано бажання працівника щодо строку її надання, якщо це право передбачено законодавством: переведення працівника з іншої організації;
- вагітність жінки;
- поєднання роботи з навчанням.

Завдання № 6. Розробіть таблицю “Підстав перенесення відпустки за ініціативою власника” за такою формою:

Факти, що підлягають встановленню, та докази, які їх підтверджують	
факти	докази

ТЕМА 8

СПОРИ ПРО МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. У магазині було виявлено нестачу матеріальних цінностей на суму 5 тис. грн. Працівники магазину: продавці, студенти, стажисти кулінарного технікуму, прибиральниця, вантажник.

Хто входить до складу матеріально відповідальних осіб? Хто і в якому розмірі може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду?

Задача № 2. На складі було виявлено нестачу матеріальних цінностей на суму 3 тис. грн. Працівники складу: завідувач складом, трое робітників.

Хто може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду; в якому розмірі збитки необхідно повернути?

Задача № 3. Сучкова звернулась у суд із позовом до ЗАТ “Високий замок” щодо відшкодування завданої майнової та моральної шкоди. Внаслідок нещасного випадку на роботі (не з її вини) Сучкова одержала каліцтво і була визнана інвалідом III групи. Зважаючи на необхідність догляду за Сучковою, її мати, яка мешкала з нею, була змушена кілька разів оформляти відпустку без збереження заробітної плати. Не маючи змоги нормально пересуватися після травми, Сучкова придбала на свої кошти автомобіль з ручним керуванням і пред’явила позов до ЗАТ “Високий замок” щодо відшкодування понесених нею витрат: вартість автомобіля, не одержану її матір’ю заробітну плату в сумі 326 грн., 708 грн. — вартість додаткового харчування, а також витрати на придбання путівок у санаторій протягом трьох сезонів. ЗАТ “Високий замок” погоджувалося лише частково задовольнити позовні вимоги, посилаючись на висновок МСЕК, де йшлося про наявність медичних показань для придбання мотоколяски й обґрунтування санаторно-курортного лікування. Сучкова вимагала відшкодувати моральні збитки.

Відшкодування яких додаткових сум має право вимагати працівник у зв’язку з заподіяним йому каліцтвом? Чи обґрунтовані вимоги Сучкової щодо відшкодування моральних збитків? Проаналізувати ст. 237–1 КЗпП і перерахувати юридичні факти, які є підставою виникнення правозвідносин щодо відшкодування власником моральної шкоди працівни-

кові. Чи є вина власника обов'язковим чи не обов'язковим елементом юридичного складу правовідносин щодо відшкодування моральної шкоди? Що необхідно розуміти під порушенням власником “законних прав” працівника? Порівняти ст. 237–1 КЗпП і ст. 440–1 ЦК і визначити, чи застосовується до випадків заподіяння моральної шкоди працівникові ст. 440–1 ЦК. Яке рішення винесе суд у цій справі?

Задача № 4. Барев працював слюсарем на заводі і під час виконання трудових обов'язків пошкодив собі око через те, що не був забезпечений захисними окулярами. Барев зажадав відшкодування заподіяної йому шкоди, проте інженер з охорони праці сказав, що правилами з охорони праці не передбачено забезпечувати працівника захисними окулярами під час роботи, яку виконував Барев. Профспілкова організація також відмовила Бареву допомогти відшкодувати моральну шкоду, аргументуючи тим, що він, досвідчений, кваліфікований робітник, мав зажадати від роботодавця захисні засоби.

Директор заводу дав вказівку юрисконсульту вивчити це питання й підготувати висновок щодо заяви Барева.

Порівняти ст. 12 Закону “Про охорону праці” та ст. 153, 237–1 КЗпП, ст. 30 ЦПК і визначити, про що йдеться під терміном “моральна шкода”? Чи підлягає задоволенню вимога Барева? Підготувати відповідь від імені юрисконсульта підприємства на звернення Барева.

Задача № 5. Коли Лованова приймали на роботу науковим працівником, сторони трудового договору включили в контракт умову щодо компенсації йому моральної шкоди, заподіяної йому в разі дострокового розірвання контракту з причин невиконання чи неналежного виконання власником зобов'язань, передбачених контрактом, а також, якщо роботодавець достроково розірвав контракт за підставами, не передбаченими чинним законодавством і контрактом.

Лованову систематично не виплачувалася заробітна плата, і він вирішив звернутися за вирішенням трудового спору в КТС щодо компенсації моральної шкоди у зв'язку з невилпатою заробітної плати за два останні місяці.

Підготуйте відповідь на звернення Лованова в КТС. Якщо працівник не використав своє право на розірвання контракту за підставою, передбаченою контрактом, то чи має він право на відшкодування моральної шкоди? За яких умов роботодавець компенсує моральну шкоду, завдану працівникові згідно контракту?

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Підготувати наказ (розпорядження) роботодавця про покладання на працівника матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству.

Завдання № 2. Підготувати відповідно до вимог законодавства України позовну заяву до суду:

- про відшкодування збитків, заподіяних працівником при виконанні трудових обов'язків;
- про відшкодування збитків, заподіяних внаслідок дорожньої транспортної пригоди (в порядку регресу).

Завдання № 3. Посилаючись на законодавчі акти, підготувати відповідь на такі питання:

1. Позапланові інвентаризації проводяться: а) при зміні керівника колективу (бригадира); б) коли з колективу (бригади) вибуває понад половину його членів; в) на вимогу одного або кількох членів колективу (бригади).

2. За яких умов розмір покриття шкоди має бути зменшений: а) коли шкода стала наслідком провини працівника; б) за відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей; в) інший варіант.

3. Які обставини підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування: а) пряма дійсна шкода; б) ступінь вини працівника; в) конкретна обстановка, за якої шкоду було заподіяно.

4. У разі відмови працівника від укладення договору про колективну (бригадну) відповідальність роботодавець може: а) за згодою працівника перевести його на іншу роботу; б) при відмові працівника від іншої роботи або її відсутності — звільнити працівника з роботи з підстав, передбачених законодавством про працю.

5. Договір про колективну (бригадну) відповідальність має бути переукладений: а) у разі зміни керівника колективу (бригадира); б) при вибутті з колективу (бригади) більше половини первісного складу. Керівництво колективом (бригадою) здійснюється керівником (бригадиром), який: а) обирається на зборах колективу (бригади); б) призначається власником згідно зі статутом підприємства.

6. При тимчасовій відсутності керівника (бригадира) керівництво колективом (бригадою) здійснюється іншим його (її) членом, який призначається роботодавцем: а) за погодженням з членами колективу (бригади); б) без погодження з членами колективу (бригади).

7. Зарахування в бригаду нових працівників проводиться: а) за згодою колективу (бригади); б) без згоди колективу (бригади); в) за погодженням з профспілковим органом.

8. Підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, заподіяна: а) розкраданням матеріальних цінностей; б) нестачею, умисним знищенням або зіпсуванням матеріальних цінностей; в) знищенням або зіпсуванням через недбалість матеріальних цінностей, що підтверджується інвентаризаційними документами.

9. В яких випадках може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність: а) при спільному виконанні працівниками робіт; б) при виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей; в) коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника й укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність.

ТЕМА 9

СПОРИ ПРО ВИЗНАННЯ НЕОБГРУНТОВАНИМ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Поняття дисциплінарного проступку. На підставі відповідної записки начальника цеху слюсарю Маслову наказом по підприємству була оголошена догана. Маслов оскаржив наказ про оголошення йому дисциплінарного стягнення до місцевого суду. У позовній заяві Маслов вказав, що погано себе почував і тому вимушений був звернутися до лікаря. Його звернення до лікаря підтверджувалося відповідною довідкою.

Що мається на увазі під дисциплінарним проступком? Назвіть підставу притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Які обставини виключають вину працівника? Які умови дострокового зняття дисциплінарного стягнення? Яке рішення винесе суд у справі Маслова?

Задача № 2. Стягнення за порушення трудової дисципліни. За передчасне закриття магазину “Рідна хата” Веселову була оголошена сувора догана. Веселов оскаржив в КТС наказ про накладення на нього дисциплінарного стягнення. Як аргументи необгрунтованості

наказу Веселов зазначив те, що від нього до застосування стягнення ніхто не зажадав письмового пояснення.

Чи потрібно до застосування дисциплінарного стягнення одержати пояснення від працівника? Назвати підстави звільнення за порушення трудової дисципліни. Підготувати тези виступу від імені Веселова на засіданні КТС.

Задача № 3. Порядок застосування дисциплінарних стягнень. Когак і Капустян двічі протягом місяця були на роботі в нетверезому стані. За систематичне порушення трудової дисципліни Когака та Капустяна звільнили з роботи. У судовому засіданні стало відомо, що в день звільнення з роботи Когак був тимчасово непрацездатним, а Капустян перебував у відпустці.

Назвіть стадії (процедуру) застосування дисциплінарних стягнень. Яке рішення може винести суд у цій справі?

Задача № 4. Строк для застосування дисциплінарного стягнення. Симонов не був на роботі 12 лютого, а 14 лютого виїхав у службове відрядження. 14 березня, після прибуття з відрядження Симонов занедужав і тільки 29 березня вийшов на роботу. 30 березня заступник директора підприємства зажадав від Симонова письмові пояснення з приводу його відсутності на роботі 12 лютого. Оскільки Симонов не надав поважних причин відсутності на роботі, наказом заступника директора підприємства від 5 квітня Симонову була оголошена догана. Симонов вирішив оскаржити наказ щодо застосування дисциплінарного стягнення до суду на тій підставі, що з моменту “вчинення прогулу” минуло більше одного місяця й заступник директора не врахував його попередню сумлінну роботу.

Яке рішення внесе суд у справі Симонова? Назвіть день накладання стягнення на Симонова. Підготуйте позовну заяву до суду від імені Симонова про визнання недійсним дисциплінарного стягнення.

Задача № 5. Стягнення за порушення трудової дисципліни. Бухгалтер АТ “Турист” Кускова спізнилася на роботу на дві години. За відповідною запискою головного бухгалтера Кусковій наказом по акціонерному товариству “Турист” була оголошена “сувора догана з останнім попередженням”. Кускова оскаржила наказ про застосування до неї дисциплінарного стягнення в КТС. У заяві вона, зокрема, зазначила, що до накладення дисциплінарного стягнення вона не вчинила жодного дисциплінарного проступку, а в переліку дисциплінарних стягнень, встановлених правилами внутрішнього трудового роз-

порядку акціонерного товариства, такого дисциплінарного стягнення, яке було накладено на неї, не передбачено. До того ж наказ про застосування дисциплінарного стягнення підписав заступник голови правління акціонерного товариства Майстренко.

Які стягнення за порушення трудової дисципліни можуть застосовуватися до працівників акціонерного товариства? Які органи мають право застосовувати дисциплінарні стягнення? Яке рішення винесе КТС за заявою Кускової?

Задача № 6. Органи, правоможні застосувати дисциплінарні стягнення. Голову правління акціонерного товариства “Фаворит” обрали на загальних зборах акціонерного товариства. Згодом загальні збори АТ “Фаворит” прийняли рішення про делегування спостережній раді права обирати і відкликати голову правління акціонерного товариства “Фаворит”. На підставі рішення спостережної ради АТ “Фаворит” голова правління акціонерного товариства “Фаворит” був звільнений з роботи за систематичне невиконання без поважних причин обов’язків, покладених трудовим договором.

Проаналізувати зміст ч. 3 ст. 147 КЗпП і визначити, чи тотожні слова: “які їх обрали” та “які мають право їх обирати”. Назвіть органи акціонерного товариства. Який орган правоможний застосувати дисциплінарне стягнення до працівників, які займають виборні посади? Який орган має право звільнити голову правління акціонерного товариства?

Задача № 7. Оскарження дисциплінарного стягнення. Інженеру гірничого підприємства Прохоренку було оголошено сувору догану за прогул 12 лютого без поважної причини. У травні Прохоренко з’явився на роботу в нетверезому стані, за що був переведений на нижчеоплачувану роботу строком на два місяці. Прохоренко вирішив звернутися із заявою до КТС про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення. У заяві Прохоренко просив членів КТС врахувати, що згоду на переведення він не давав, а переведення в порядку застосування дисциплінарного стягнення суперечить ч. 3 ст. 43 Конституції України оскільки має всі ознаки примусової праці.

Порівняти п. 22 ст. 92 Конституції України та ч. 2 ст. 147 КЗпП і визначити, якими нормативними актами встановлюються заходи дисциплінарного стягнення за дисциплінарні правопорушення. Які особливості застосування заходів дисциплінарного стягнення до працівників гірничих підприємств? Яке рішення прийме КТС у справі Прохоренка?

Задача № 8. Розгляд трудовим колективом порушення трудової дисципліни. Водія автобазу Шатькова перевели слюсарем на один рік у зв'язку з позбавленням права керувати автомобілем. Коли Шатьков укотре порушив трудову дисципліну, директор автобазу замість того, щоб накладати дисциплінарне стягнення, вирішив передати питання про факти порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу бригади, у складі якої працює Шатьков. Проте з цим рішенням директора автобазу не погодився юрисконсульт, вважаючи, що доцільніше розглянути це питання на засіданні товариського суду. Колектив бригади вирішив перенести Шатькову чергову відпустку на вересень. Шатьков звернувся в КТС.

Чи вправі директор замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу? Назвіть органи трудового колективу. Чи є товариський суд органом трудового колективу? Які заходи громадського впливу мають право застосовувати до порушників трудової дисципліни трудові колективи або створені ними органи? Чи враховуються при звільненні за систематичне порушення трудової дисципліни заходи громадського стягнення за порушення трудової дисципліни? Підготувати рішення КТС за заявою Шатькова.

Задача № 9. Порядок застосування дисциплінарних стягнень. Наказом від 21 липня інженерові відділу матеріально-технічного постачання Лугіну оголосили догану за прогул без поважної причини. У зв'язку з тим, що з 22 липня Лугін не виходив на роботу, наказ про застосування дисциплінарного стягнення 10 серпня був скасований, і Лугін був звільнений за прогул без поважних причин. Вважаючи звільнення неправильним, Лугін звернувся до суду із позовом про повнення його на роботу. У позовній заяві Лугін вказав, що наказ від 10 серпня не відповідає ч. 1 ст. 61 Конституції України, який забороняє за одне і те ж порушення двічі притягати до юридичної відповідальності одного виду. При розгляді в суді позовної заяви Лугіна стало відомо, що згоду на звільнення Лугіна профспілковий орган дав ще 20 липня але директор підприємства вирішив оголосити Лугіну догану, враховуючи його сумлінну попередню роботу на підприємстві й обставини, за яких вчинено дисциплінарний проступок.

Які обставини враховуються при обранні виду дисциплінарного стягнення? Який встановлено строк для застосування дисциплінарного стягнення? Яке рішення винесе суд у цій справі?

Задача № 10. Громадянин Російської Федерації, який постійно проживає і працював в Україні, за порушення трудової дисципліни був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Проаналізувати зміст ст. 55 Конституції України і визначити, чи має право громадянин Російської Федерації оскаржити своє звільнення з роботи, затримку розрахунку при звільненні, невиконання рішення суду про поновлення на роботі до Європейського суду з прав людини.

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Проаналізувати ст. 147 КЗпП і визначити, чи тотожні терміни “трудова обов’язки” і “трудова дисципліна”.

Завдання № 2. Порівняти ст. 147 КЗпП і ст. 14 Закону України “Про державну службу”, визначити заходи дисциплінарного впливу та заходи стягнення за порушення трудової дисципліни, що можуть застосовуватися до державних службовців. Чи поширюються на суддів стягнення за порушення трудової дисципліни, визначені КЗпП?

Завдання № 3. Порівняти ст. 147 КЗпП і ст. 29 ЦК і визначити орган, правоможний застосувати дисциплінарні стягнення.

Завдання № 4. Підготувати наказ про застосування дисциплінарного стягнення до керівника акціонерного товариства та працівника підприємства.

Завдання № 5. Порівняти ст. 147 КЗпП і ст. 29 ЦК і визначити орган, правоможний застосувати дисциплінарне стягнення.

Завдання № 6. Визначити форми прогулу без поважних причин:

- використання відпустки або відгулів без дозволу роботодавця;
- залишення роботи працівником до закінчення двотижневого строку при розірванні трудового договору, укладеного на невизначений строк, без дозволу роботодавця;
- розірвання трудового договору особою, направленою на роботу після закінчення навчального закладу;
- ігнорування працівником роботи у вихідний день без поважних причин, якщо цей день згідно з наказом роботодавця був оголошений робочим днем за погодженням із профспілковим органом і наказ доведений до відома працівника під розписку;
- відмова працівника від переведення на іншу роботу в разі простою, якщо така робота протипоказана працівникові за станом здоров’я;
- нез’явлення на роботі з поважних причин (при хворобі, догляді за хворим членом сім’ї, що підтверджується медичною довідкою або лікарняним листком);

- відмова працівника від переведення на іншу роботу, що потребує укладання з ним договору про матеріальну відповідальність;
- відмова працівника від переведення на легшу роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребує за станом здоров'я.

Завдання № 7. Скласти перелік обставин, за яких можливе визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення.

Завдання № 8. Підготувати за вказаною формою таблицю “Застосування дисциплінарного стягнення”.

Факти, що підлягають встановленню, та докази, що їх підтверджують	
факти	докази

ТЕМА 10 ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Ситуаційні задачі

Задача № 1. Сфера дії закону. Директор приватного підприємства оголосила працівникам, що їм надається відпустка без збереження заробітної плати терміном за два місяці. Працівники заперечували проти відпустки без збереження заробітної плати і вимагали виплатити заробітну плату за два останні місяці. Тоді директор повідомив, що підприємство є банкрутом і всі працівники звільнені з роботи. Виник колективний трудовий спір.

Чи відповідають чинному законодавству про працю дії директора приватного підприємства? Аргументувати відповідь щодо задачі посиленням на норми права. Назвати види трудових спорів за їх суб'єктом.

Задача № 2. Поняття колективного трудового спору. Аналіз колективних трудових спорів (конфліктів) і вимог, висунутих найманими працівниками, працівниками транспортних і промислових підприємств склав чотири групи: розбіжності щодо встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробництва; розбіжності стосовно укладання або зміни колективного договору, угод; розбіжності щодо виконання колективного договору, угод; розбіжності спричинені невиконанням вимог законодавства про працю стосовно нормування й оплати праці.

Проаналізувати зміст ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” і визначити поняття колективного трудового спору. Як, на Ваш погляд, співвідносяться у кількісному вираженні чи у відсотках розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин? На які галузі господарюван-

ня, на Ваш погляд, припадає найбільша кількість колективних трудових спорів?

Задача № 3. Сторони колективного трудового спору (конфлікту).

До юрисконсульта підприємства звернувся член ради трудового колективу Туманов із проханням з'ясувати, які повноваження ради трудового колективу та загальних зборів (конференції) найманих працівників підприємства у сфері соціально-трудових відносин.

Проаналізувати текст ст. 15 Закону України “Про підприємства в Україні” і визначити, яким документом регулюються питання самоврядування трудовим колективом. Проаналізувати текст ст. 252-1 КЗпП і ст. 15 Закону України “Про підприємства в Україні”, визначити повноваження трудового колективу. Назвати органи трудового колективу.

Проаналізувати текст п. 1 ст. 18 і п. 1 ст. 26 Закону України “Про підприємства в Україні”, п. 2 ст. 6 Закону України “Про власність”, ст. 7 Закону України “Про колективні договори та угоди” і визначити повноваження трудового колективу у сфері соціально-трудових відносин. Проаналізувати зміст ст. 3 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” і назвати сторони колективного трудового спору (конфлікту).

Підготувати відповідь Туманову.

Задача № 4. Формування вимог найманих працівників, профспілок.

Директор кондитерської фабрики “Цукерка” разом із головою профспілкової організації вирішили створити раду трудового колективу в складі начальників цехів, а головою призначити заступника голови профспілкової організації. Склад ради трудового колективу був затверджений наказом директора. На першому засіданні рада затвердила Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників фабрики “Цукерка”.

Назвати організаційну форму здійснення трудовим колективом своїх повноважень і періодичність проведення зборів (конференцій) трудовим колективом. Як формуються вимоги найманих працівників на виробничому рівні? Як оформляються і ким затверджуються вимоги найманих працівників на виробничому рівні? Який порядок і строк розгляду вимог найманих працівників?

Проаналізувати зміст ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону України “Про оплату праці” щодо стану виплати заробітної плати; ст. 113 КЗпП щодо оплати часу простою не з вини працівника; ст. 34 КЗпП і Закону України “Про оплату праці” щодо виплати працівникам компенсації втрати час-

тини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати; ст. 95 КЗпП і ст. 33 Закон України “Про оплату праці” щодо проведення індексації заробітної плати; ст. 11 КЗпП, і ст. 2 Закону України “Про колективні договори та угоди” щодо укладання колективних трудових договорів; ст. 173 КЗпП щодо відшкодування роботодавцем шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я. Підготувати у письмовій формі вимоги найманих працівників згідно з колективним трудовим спором або рішення власника на вимоги найманих працівників.

Задача № 5. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілок. Через відсутність на малому підприємстві “Троянда” профспілкової організації його директор відмовився вести колективні переговори з представниками, обраними найманими працівниками, і укласти колективний договір, а натомість запропонував провести страйк. Представники трудового колективу звернулися до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення за роз'ясненням порядку розгляду вимог найманих працівників, а також із проханням направити незалежного посередника для участі в роботі примирних органів.

Підготуйте відповідь працівникам малого підприємства “Троянда” від імені незалежного посередника.

Які дії повинні вчинити працівники малого підприємства для вирішення ситуації, що склалась? Назвати строки розгляду вимог найманих працівників підприємства.

Задача № 6. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту). На загальних зборах трудового колективу фабрики членом ради трудового колективу було піднято питання щодо матеріального та морального стимулювання членів трудового колективу фабрики та укладання колективного договору. Загальні збори запропонували директору фабрики розпочати колективні переговори щодо укладання колективного договору, включити в колективний договір положення, які стосуються участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку фабрики та представити до державних нагород працівників фабрики, членів ради трудового колективу Сабуроба та Паламаренко. Директор фабрики відмовився виконувати рішення загальних зборів й укласти колективний договір.

Проаналізувати текст ст. 15 Закону України “Про підприємства в Україні”, текст Закону України “Про оплату праці”, ст. 252-1 КЗпП і

визначити повноваження трудового колективу для участі у матеріальному й моральному стимулюванні членів трудового колективу підприємства.

Чи має право трудовий колектив клопотати про надання працівникам державних нагород?

Чи має право трудовий колектив вимагати укладання колективного договору? З якого моменту виникає колективний трудовий спір (конфлікт)?

Задача № 7. Послідовність розгляду й вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Загальні збори колективу заводу, які обговорювали стан охорони праці на виробництві, прийняли рішення поставити перед директором питання про необхідність вжиття термінових заходів, пов'язаних з охороною праці на виробництві. Колектив доручив профспілковій організації заводу представляти їх інтереси. Вимоги трудового колективу (найманих працівників) заводу щодо невиконання вимог законодавства про охорону праці були затверджені загальними зборами, оформлені відповідним протоколом і надіслані директорові заводу.

Минуло більше місяця, але директор не повідомив голову профспілкової організації Маркіна про прийняте рішення. Група працівників заводу звернулася до Маркіна із запитанням, чи надіслав він вимоги трудового колективу директору заводу і чи можуть вони оголосити страйк.

Дайте аргументовану відповідь працівникам заводу.

Задача № 8. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією. Колектив заводу після тривалих намагань добитися від директора заводу виплати заробітної плати вирішив провести страйк, про що письмово повідомив директора за два тижні.

Директор заводу, посилаючись на відсутність фінансування, звернулася до районного суду з вимогою визнати страйк, який намагається провести трудовий колектив заводу, незаконним.

Яке рішення може винести районний суд у цій справі?

Задача № 9. Незалежний посередник. Профспілковий орган швейної фабрики “Любава” не погодився з пропозицією дирекції про попередження працівників фабрики, за 20 календарних днів про зміну норм виробітку і відрядних розцінок. На думку профспілкового органу фабрики таке ознайомлення працівників з новими нормами повинно проводитися не пізніше, ніж за місяць. У зв'язку з розбіжностями,

що виникли при внесенні змін до колективного договору, сторони вирішили утворити примирну комісію й визначити незалежного посередника для взаємодії між сторонами у виробленні взаємоприйнятого рішення.

В якому порядку вирішуються розбіжності, що виникають при укладенні колективного договору? Як утворюється примирна комісія? Які повноваження незалежного посередника? Як має вирішитися цей колективний трудовий спір?

Задача № 10. Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту). В акціонерному товаристві “Вояж” — три професійні спілки. У зв'язку з рішенням загальних зборів трудового колективу акціонерного товариства “Вояж” укласти колективний договір у виборних профспілкових органів відповідних профспілок виникли питання, з яких не було єдиної думки. Вирішили звернутися до юрисконсульта акціонерного товариства з проханням відповісти на такі питання:

- з яким із трьох профспілок роботодавець має вести переговори й укласти колективний договір?
- чи може в такий спосіб укладений колективний договір бути поширений на всіх працівників трудового колективу акціонерного товариства?

Посилаючись на норми права, підготувати письмову відповідь від імені юриста акціонерного товариства “Вояж”.

Задача № 11. Національна служба посередництва й примирення. Незважаючи на наявність на підприємстві профспілкової організації, конференція трудового колективу вирішила доручити проведення переговорів по колективному трудовому спору страйковому комітету. Директор підприємства звернувся за роз'ясненням ситуації до Національної служби посередництва й примирення.

На ваш погляд, чи відповідає трудовому законодавству це рішення трудового колективу підприємства?

Задача № 12. Право на страйк. При укладанні колективного договору виникли розбіжності між сторонами колективного договору. Директор державного тракторного заводу Зубов не виконував угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Наймані працівники заводу вирішили оголосити страйк.

Як вирішити цей колективний трудовий спір? У яких випадках може бути розпочато страйк? У яких випадках проводиться конференція трудового колективу?

У яких галузях, господарювання на Ваш погляд, нині найбільша кількість колективних трудових спорів: у паливно-енергетичному комплексі; аграрному секторі; в установах освіти, охорони здоров'я?

Які фактори спричиняють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), страйків: повільна ліквідація заборгованості із заробітної плати; невиконання задекларованих роботодавцем зобов'язань, угод?

Які нині, на Ваш погляд, переважають способи вирішення розбіжностей між сторонами колективного трудового спору?

Задача № 13. Рішення про оголошення страйку. Примирні процедури не допомогли вирішити колективний трудовий спір (конфлікт). Голова ради трудового колективу Самсонов звернувся до юридичної консультації галузевої профспілки з проханням роз'яснити такі питання. Як оформляється рішення найманих працівників про оголошення страйку? Чи вважаються правомочними збори найманих працівників підприємства, якщо в них беруть участь більше ніж половина членів трудового колективу? Чи тотожні терміни “трудова колективна підприємства” і “наймані працівники підприємства”? Яке рішення конференції трудового колективу підприємства вважається правомочним? Як обираються його виборні органи? Як приймаються рішення на зборах (конференції) трудового колективу? Як обирається його виборний орган? Як визначаються результати голосування на підприємстві при проведенні зборів у структурних підрозділах підприємства?

Проаналізувати текст ст. 21 Закону України “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями”, та п. 4 ст. 15 Закону України “Про підприємства в Україні” і підготувати відповідь Самсонову.

Проаналізувати текст ст. 44 Конституції України, ст. 19 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” і підготувати рішення трудового колективу про оголошення страйку.

Задача № 14. Керівництво страйком. Місцевий суд прийняв і розглянув позовну заяву акціонерного товариства про визнання страйку незаконним лише за участю представника позивача, а представники страйкуючих допитувалися судом як свідки.

При розгляді місцевим судом справи відповідачами були визнані головуючий і секретар зборів найманих працівників.

Місцевий суд розглянув справу за позовом акціонерного товариства до страйкового комітету — представником працівників акціонерного

товариства, які припинили роботу з метою вирішення колективного трудового спору.

Назвати сторони колективного трудового спору: на виробничому рівні; на галузевому й територіальному рівнях; на національному рівні.

Проаналізувати текст роз'яснення Пленуму Верховного Суду України від 21 грудня 1990 р. № 9 “Про практику застосування судами процесуального законодавства при розгляді цивільних справ по першій інстанції”, щодо необхідності з'ясування характеру правовідносин між сторонами, додержання форми і змісту заяви, встановлення належно позивача та відповідача.

Хто очолює страйк на підприємстві? Хто притягається до участі у справі про визнання страйку незаконним?

Задача № 15. Визнання страйку незаконним. На загальних зборах працівників акціонерного товариства наймані працівники порушили питання про оголошення страйку. У процесі обговорення виникли питання, без відповіді на які працівники не могли прийняти рішення. Серед них такі: хто підписує угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), хто здійснює контроль за виконанням умов цієї угоди та який страйк визнається незаконним.

Проаналізувати тексти ст. 20–23 Закону України “Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)” і підготувати аргументовані відповіді на питання працівників акціонерного товариства. На Ваш погляд, чи може прокурор звертатися із заявою про визнання страйку незаконним?

Задача № 16. Рішення про визнання страйку незаконним. Позивач — морський торговельний порт — звернувся до суду із позовом до незалежної професійної спілки працівників того ж порту про визнання оголошеного страйку незаконним. Позивач зазначав, що 18 серпня конференція найманих працівників восьми терміналів порту прийняла рішення про проведення 7 вересня страйку. Посилаючись на те, що таке рішення суперечить чинному законодавству, позивач просив суд задовольнити ці вимоги. Суд установив, що не дотримано порядку вирішення конфлікту, примирна комісія, яка могла б виробити рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, не утворювалась, збори трудового колективу належним чином не проводились, про них не були повідомлені всі працівники порту, кількість яких сягає 9236 осіб. У протоколі конференції від 18 серпня, зазначено, що в її роботі взяло участь 81 делегат, а за проведення страйку проголосував тільки 61. Це підтверджено протокола-

ми загальних зборів, доповідними керівників бригад, дільниць та показаннями свідків.

Назвати підстави, за яких страйк визнається незаконним. Яке рішення прийме суд у справі?

Задача № 17. Наслідки участі працівників у страйку. Заява позивача про визнання страйку незаконним розглядалася судом понад місяць. За продовження страйку, визнаного судом незаконним, та участь у ньому директор підприємства оголосив догану всім працівникам підприємства. Працівники підприємства, які не брали участі в страйку, але через його проведення не мали змоги виконувати свої трудові обов'язки вимагали виплатити заробітну плату за час страйку і зняти накладені на них дисциплінарні стягнення. Працівники, які не страйкували, звернулися в КТС. У заяві вони зазначили, що при винесенні рішення про визнання страйку незаконним суд не зазначив у його резолютивній частині про негайне виконання рішення й обов'язок учасників страйку відмінити оголошений страйк і не вручив копію рішень суду органів (особі), який очолює страйк.

Назвати гарантії для працівників під час страйку та наслідки участі в страйку, визнаного судом незаконним. Яке рішення може прийняти КТС в трудовому спорі працівників, які не страйкували?

Задача № 18. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним. Упродовж кількох років працівники фінансового інституту при укладенні колективного договору намагалися включити до нього пункт про максимальні норми педагогічного навантаження викладачів. Адміністрація інституту категорично заперечувала проти цього, мовляв, наявний обсяг педагогічного навантаження повинен бути повністю розподілений між штатними викладачами. При встановленні максимальних норм частина педагогічного навантаження може виявитися нерозподіленою.

При підготовці колективного договору в цьому році представники профспілкового комітету заявили: якщо такий пункт не буде включено до колективного договору, профспілковий комітет оголосить і очолить страйк.

За яких умов страйк може бути визнаний законним?

Задача № 19. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним. Працівники припинили роботу у зв'язку з тривалою невивплатою заробітної плати й порушення законодавства про працю. Суд визнав страйк незаконним з підстав проведення примирних процедур з порушенням Закону. На час розгляду справи працівникам заробітна плата не була виплачена.

Проаналізувати зміст ст. 31 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” і ст. 235 ЦПК і визначити, яка відповідальність встановлена за порушення законодавства про працю, умов колективних договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Яка відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним? Як здійснюється відшкодування збитків, заподіяних страйком?

Задача № 20. Повноваження профспілок. Директор взуттєвої фабрики 25 березня видав наказ, відповідно до якого з 1 квітня поточного року підвищені норми виробітки для всіх працівників основних професій на 10 відсотків. Визначаючи такі норми завищеними, що не відповідає умовам праці, група працівників фабрики звернулася в профспілкову організацію фабрики з вимогою зобов’язати директора фабрики скасувати цей наказ.

Чи правомірні вимоги працівників?

Уякому порядку і за яких умов можуть переглядатися норми виробітку на підприємстві?

Підготувати відповідь виборного профспілкового органу працівникам фабрики. Як вирішити цей трудовий спір?

Задача № 21. Повноваження профспілок. При укладанні колективного договору було прийнято Положення про преміювання працівників підприємства. За результатами роботи в травні премію ніхто не одержав. Як пояснив головний бухгалтер підприємства, йому не виділено кошти на виплату премії. Виник трудовий спір.

Як вирішити цей трудовий спір?

Задача № 22. Повноваження профспілок. Працівники підприємства створили профспілкову організацію, але не встигли її зареєструвати в установленому порядку.

Як, на Ваш погляд, чи може не зареєстрована профспілкова організація представляти інтереси працівників при вирішенні колективного трудового спору?

Задача № 23. Повноваження профспілок. На своєму засіданні виборний профспілковий орган первинної профорганізації державного підприємства прийняв рішення про звільнення із займаної посади начальника цеху Крилова за невиконання колдоговірних зобов’язань з виконання заходів щодо охорони праці в цеху. Крилов відповідальний за їх здійснення й ухиляється від проведення переговорів щодо підстав невиконання умов колективного договору.

Чи законні вимоги виборного органу первинної профспілкової організації? Яка відповідальність встановлена за порушення законодавства

про працю, умов колективного договору, що призвело до виникнення колективного трудового спору?

Задача № 24. Повноваження профспілок. У зв'язку зі скаргами працівників кондитерської фабрики “Гурман”, що надійшли до профспілкової організації на серйозні порушення охорони праці, які загрожують життю й здоров'ю працівників, профспілкова організація прийняла рішення здійснити профспілковий контроль за станом охорони праці через своїх уповноважених (довірених) осіб, які відповідають за охорону праці. Роботодавець усіляко перешкоджав проведенню такої перевірки.

Чи законні дії роботодавця? Які права профспілок у сфері охорони праці? Які заходи можуть застосовувати профспілкові органи в разі виявлення порушень норм щодо охорони праці? Підготуйте розгорнуту відповідь на питання задачі.

Задача № 25. Повноваження профспілок. Артамонова звільнили за порушення трудової дисципліни — участь у страйку, який судом визнано незаконним. Артамонов звернувся з позовом до суду про поновлення його на роботі й виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. У позовній заяві Артамонов вказав, що він вирішив скористатися днями відпустки, яку він не міг раніше використовувати повністю у зв'язку з хворобою. Відпустка передбачена графіком щорічних відпусток. Артамонов посилався на його звільнення без згоди профспілкової організації. Відпустка йому була необхідна для догляду за тяжко хворим батьком. Суд відмовив Артамонову у поновленні на роботі, посилаючись на те, що причиною прогулу була участь у страйку, визнаний незаконним.

Підготувати проект рішення суду у справі.

Задача № 26. Повноваження профспілок. Член профспілки, організатор страйку, визнаного судом незаконним, головний інженер державного підприємства залізничного транспорту Чернов звернувся до суду із позовом про поновлення на роботі й виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. Чернов був звільнений за прогул без поважної причини, а також у зв'язку з тим, що він перешкоджав припиненню страйку. Чернов пояснював свою відсутність на роботі виконанням доручення трудового колективу підприємства.

Яка відповідальність встановлена за організацію страйку, визнаного судом незаконним, та невиконанням рішення суду про визнання страйку незаконним? Чи застосовуються до організаторів страйку порядок і гарантії, передбачені ст. 43 і ст. 252 КЗпП?

Задача № 27. Формування колективу бригади. Колектив бригади підприємства запропонував передбачити в колективному договорі умову щодо виведення зі складу бригади працівників за наявності інших підстав, крім передбачених ст. 40, 41 КЗпП.

Проаналізувати ст. 7 та ст. 252–6 КЗпП і визначити, чи є порушенням встановленого порядку прийняття на роботу працівника до складу бригади без згоди трудового колективу бригади. Проаналізувати ст. 252–1 КЗпП, п. 2 ст. 9 Закону України “Про підприємства в Україні” і визначити інші “форми”, які регулюють трудові відносини працівників з підприємством. На Ваш погляд, чи диференціюється трудовий колектив на працюючих-власників або учасників-власників, чи тільки наймані працівники складають трудовий колектив організації (підприємства)? Чи виключається зі складу трудового колективу керівник підприємства?

Задача № 28. Матеріальна відповідальність бригади. З працівниками складу готової продукції швейної фабрики “Смерічка” АТ був укладений договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. При проведенні інвентаризації складу була виявлена нестача швейних виробів на загальну суму 1800 грн. Між колективом бригади та роботодавцем виник спір щодо розміру відшкодування шкоди заподіяної акціонерному товариству з вини бригади.

Проаналізувати ст. 203 ЦК і ст. 252-8 КЗпП і визначити поняття “збитки”, заподіяні з вини бригади. Що включає в себе поняття “пряма дійсна шкода” та “збитки, заподіяні з вини бригади”.

Який орган має вирішити цей спір?

Завдання для самостійної роботи

Завдання № 1. Підготувати реферат за темою: “Повноваження професійних спілок при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Завдання № 2. Скласти структурно-логічну схему “Законодавство України про колективні трудові спори”.

Завдання № 3. Проаналізувати текст Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” і скласти словник основних термінів щодо вирішення колективних трудових спорів: колективний трудовий спір (конфлікт), страйк, трудовий арбітраж, примирна комісія, незалежний посередник тощо.

Завдання № 4. Ознайомитися з судовою практикою і визначити причини виникнення колективних трудових спорів працівників.

Завдання № 5. Підготувати заяву до суду від імені роботодавця щодо визнання страйку незаконним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правова

1. *Конституція України*. — К., 1996.
2. *Законодавство України про працю: Нормативні акти: У 3 т. / Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко*. — К.: Істина, 1999.
3. *Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / За ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенка*. — К., 1998.
4. *Международные акты о правах человека: Сб. документов*. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
5. *Кодекс законів про працю України з постатейними систематизованими матеріалами / Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко*. — К.: Істина, 2001. — 800 с.

Основна

6. *Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учеб. пособие для высших учебных заведений*. — Харьков: Консум, 1998. — 140 с.
7. *Людина і праця: Довідник з правових питань / Уклад. І. П. Козінцев, Л. А. Савенко*. — К.: Юрінком Інтер, 1997. — 336 с.
8. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: У 2 т.* — Сімферополь: Таврида, 1998. — Т. 1. — 896 с.
9. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: У 2 т.* — Сімферополь: Таврида, 1998. — Т. 2. — 608 с.
10. *Прокопенко В. І. Трудове право України: Підруч.* — Харків: Консум, 1998. — 480 с.
11. *Прокопенко В. І. Практикум з трудового права України: Навч. посіб.* — Харків: Консум, 1999.
12. *Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А. Д. Зайкина*. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — 415 с.
13. *Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю*. — К.: А. С. К., 2000.

14. *Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П. Д. Пилипенка.* — Львів: Вільна Україна, 1996. — 160 с.
15. *Трудове право України: Підруч. / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої.* — К.: Т-во “Знання”; КОО, 2000.
16. *Трудовое право Украины: Учеб.-справ. пособие / Отв. ред. доц. Г. И. Чанышева, доц. Н. Б. Болотина.* — Харьков: Одиссей, 1999. — 480 с.
17. *Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. проф. Р. З. Лифшиц, проф. Ю. П. Орловский.* — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — 480 с.

Додаткова

18. *Андіанов К.* До питання про юрисдикцію Європейського суду з прав людини // *Право України.* — 2000. — № 8.
19. *Антонович М.* Конвенція про захист прав людини і основних свобод у судах європейських держав та перспективи її застосування в Україні // *Право України.* — 2000. — № 8.
20. *Баклан О.* Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // *Право України.* — 2000. — № 10.
21. *Бородін М.* Конституційне право громадянина за зверненням до суду за захистом своїх прав // *Право України.* — 2000. — № 8.
22. *Голощатов С. А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. — М.: ВЮЗИ, 1984. — Ч. 1.
23. *Гончарова Г.* Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці // *Право України.* — 1999. — № 10.
24. *Гончарова Г., Жернаков В.* Сфера укладання колективного договору // *Право України.* — 2000. — № 8.
25. *Давиденко Г.* Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів // *Право України.* — 1992. — № 7.
26. *Давиденко Г. І.* Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // *Вісн. Верховного Суду України.* — 1997. — № 3.
27. *Єрмоменко В.* Призначення на посаду: актуальні питання теорії і практики // *Право України.* — 2000. — № 6.
28. *Жернаков В. В.* Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти. *Правова держава.* — К.: Ін ЮРЕ, 1998. — Вип. 9.

29. *Жернаков В.* Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // *Право України.* — 2000. — № 7.
30. *Закон ССРСР “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)”.* — М.: Профиздат, 1991.
31. *Иванова О.* Релігійна організація як суб’єкт трудового права: захист прав її працівників // *Право України.* — 2000. — № 6.
32. *Карпенко Д. О., Хуторян Н. М.* Актуальні проблеми понятійного апарату проекту Кодексу України про працю. *Правова держава.* — К.: Ін ЮРЕ, 1999. — Вип. 10.
33. *Киселев И. Я* Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
34. *Клюев А. А., Маврин А. В.* Трудовые споры. — М.: Профиздат, 1978.
35. *Коссак С.* Особливості участі третіх осіб у трудових справах // *Право України.* — 1997. — № 11.
36. *Куренной А. М., Миронов В. И.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. — М.: Дело, 1997.
37. *Лазор Л.* Підвідомчість трудових спорів, що виникають за результатами атестації // *Рад. право.* — 1982. — № 8.
38. *Лазор В.* Юридична природа трудового договору в ринкових відносинах // *Право України.* — 2000. — № 1.
39. *Лазор В.* Про соціальну значимість трудового договору в ринкових відносинах // *Право України.* — 2000. — № 7.
40. *Маркіна Т.* Юридичні умови визнання громадянина безробітним // *Право України.* — 2000. — № 6.
41. *Научно-практический комментарий Закона Украины “Об отпусках”:* Порядок исчисления средней заработной платы / Подг. Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, П. И. Жигалкин. — Харьков: Консум, 1997.
42. *Пересунько В.* Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян // *Право України.* — 2000. — № 2.
43. *Пилипенко П.* Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” // *Право України.* — 2000. — № 9.
44. *Попов В. И.* Предупреждение трудовых споров. — М.: Юрид. лит., 1981.
45. *Прокопенко В. І.* Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспектива // *Право України.* — 1999. — № 6.

46. *Сіленко А.* Сила та слабкість профспілок як показник ефективності соціального захисту працівника: порівняльний аналіз // *Право України.* — 2000. — № 2.
47. *Солодовник Л.* Юридичні факти — підстави виникнення трудових правовідносин // *Право України.* — 2000. — № 1.
48. *Солодовник Л.* Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права // *Право України.* — 2000. — № 7.
49. *Ставцева А. И.* Трудовые споры по отдельным категориям судебных дел // *Право и экономика.* — 1998. — № 6.
50. *Стадник М.* Розгляд колективних трудових спорів трудовими арбітражами // *Рад. право.* — 1991. — № 3.
51. *Стадник М.* Правове регулювання розв'язання страйків // *Право України.* — 1992. — № 7.
52. *Стадник М. П.* Проблеми вдосконалення законодавства про колективні договори та угоди в ринкових умовах. Правова держава. — К.: Ін ЮРЕ, 1998. — Вип. 9.
53. *Тищенко О.* Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // *Право України.* — 2000. — № 6.
54. *Толкунова В. Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения. — М.: Юристъ, 1996.
55. *Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд. В. А. Скоробагатько, И. И. Федишин.* — К.: Істина, 2000.
56. *Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н. М. Хуторян.* — К.: Ін Юре. — 1999. — 180 с.
57. *Хальота А.* Щодо захисту конституційних прав шляхом звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини // *Право України.* — 2000. — № 3.
58. *Хуторян Н. М.* Об'єкти та суб'єкти матеріальної відповідальності в трудовому праві. Правова держава. — К.: Ін ЮРЕ, 1998. — Вип. 9.
59. *Чаншишева Г. І., Фадєєнко А. Ф.* Розгляд судами справ у спорах, що впливають з трудових правовідносин (окремі питання) // *Право України.* — 1998. — № 8.

ЗМІСТ

<i>Передмова</i>	3
<i>Розділ 1.</i> Загальні методичні вказівки щодо вивчення навчальної дисципліни	7
<i>Розділ 2.</i> Загальні методичні вказівки щодо імітаційних ігрових форм занять	39
<i>Розділ 3.</i> Ситуаційні задачі та завдання для самостійної роботи	46
<i>Тема 1.</i> Загальна характеристика трудових спорів	46
<i>Тема 2.</i> Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів	50
<i>Тема 3.</i> Розгляд трудових спорів у судовому порядку	53
<i>Тема 4.</i> Спори щодо поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення	59
<i>Тема 5.</i> Спори про переведення на іншу роботу	63
<i>Тема 6.</i> Спори щодо виплати заробітної плати гарантій і компенсацій	65
<i>Тема 7.</i> Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку	73
<i>Тема 8.</i> Спори про матеріальну відповідальність сторін трудоного договору	80
<i>Тема 9.</i> Спори про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення	83
<i>Тема 10.</i> Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)	88
<i>Список використаної та рекомендованої літератури</i>	99

The proposed manual has for an object to help students to organize their work without assistance for maintaining knowledge that they get during the lectures, and from recommended literature. It also advantages to form skills for searching the necessary norms of law, skills of analytical work with these norms and their practical usage in enunciated situation tasks and practical assignments. The manual acquaints with the practical usage of Labour legislation that is currently in force, gives pieces of advice on drawing up labour argument documentation.

Навчальне видання
Грузінова Лідія Пилипівна
ТРУДОВІ СПОРИ
Навчальний посібник

Educational edition
Gruzinova, Lidia P.
LABOUR ARGUMENTS
Educational manual

Редактор *О. С. Кавуненко*
Коректори *Т. К. Валицька, І. В. Точаненко*
Комп'ютерна верстка *А. Б. Нефедов, Т. В. Кулік*
Оформлення обкладинки *Д. В. Коврига*

Ресстраційне свідоцтво ДК № 8 від 23.02.2000

Підп. до друку 27.08.02. Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 6,0. Обл.-вид. арк. 6,6. Тираж 6000 пр. Зам. №

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

Проектно-видавниче колективне підприємство “Укртиппроєкт”
03057 Київ-57, вул. Ежена Потье, 12