

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

**Ніна Гетьманцева, Людмила Вакарюк,
Олег Орловський, Наталія Процьків**

ТРУДОВІ СПОРИ

Навчально-методичний посібник



Чернівці

**Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
2026**

УДК 349.2(477(075.8))
Г 449

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
(протокол № 7 від 22.06.2026 р.)*

Рецензенти:

Середя О.Г., завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава мудрого, доктор юридичних наук, професор

Щербина В.І., доктор юридичних наук, професор, професор інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В., Орловський О.Я., Процьків Н.М.

Г 449 Трудові спори : навч.-метод. посіб. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2026. 192 с.
ISBN 978-617-8711-10-8

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

УДК: 349.2(477(075.8))

ISBN 978-617-8711-10-8

© Гетьманцева Н.Д., 2026

© Вакарюк Л.В., 2026

© Орловський О.Я., 2026

© Процьків Н.М., 2026

© Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича, 2026

ЗМІСТ

Передмова	4
РОБОЧА ПРОГРАМА З ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВІ СПОРИ».....	5
ПОНЯТТЯ, ВИДИ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	46
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОРЯДКУ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	51
СУДОВИЙ ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ	60
ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ).	64
СУДОВА ПРАКТИКА У СПРАВАХ, ЩО ВИПЛИВАЮТЬ З ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. СУДОВА ПРАКТИКА ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ	71
СУДОВА ПРАКТИКА ЩОДО ВИЗНАННЯ НАКАЗУ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ НЕЗАКОННИМ І ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ	75
СПОРИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ПРИВОДУ СТЯГНЕННЯ ЗАБОРГОВАНOSTІ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ	101
СУДОВА ПРАКТИКА У СПРАВАХ ЗІ СПОРІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ЗАТРИМКОЮ РОЗРАХУНКУ В РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ	176
КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ	179
МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИВЧЕННЯ КУРСУ «ТРУДОВІ СПОРИ»	182
ЛІТЕРАТУРА.....	189

Передмова

Проблемні аспекти розгляду трудових спорів охоплюють широкий спектр питань, що пов'язані із правами працівників та роботодавців. Однією з основних проблем є нерівність сторін у доступі до правових механізмів вирішення спорів, оскільки працівники часто стикаються з бар'єрами, що викликані недостатньою правовою обізнаністю та ресурсами. Відповідно, важливим аспектом є необхідність створення доступних та прозорих механізмів, які б враховували інтереси обох сторін.

Крім того, ефективне застосування трудового законодавства часто ускладнюється через його невизначеність та неоднорідність, що призводить до зловживань з боку роботодавців, у тому числі порушень умов праці та прав працівників.

Неповна зайнятість, зростання гнучких форм трудової діяльності, вимагає перегляду підходів до вирішення спорів. Для ефективного вирішення трудових спорів необхідно інтегрувати інноваційні підходи та актуалізувати правозастосовну практику, що дозволить забезпечити справедливість та стабільність у трудових відносинах.

Одним із вирішень поточних проблем є розвиток альтернативних способів вирішення трудових спорів, що дозволить сторонам знайти компроміс, уникаючи тривалих судових розглядів. Важливо, щоб такі процедури були доступні та добре висвітлені, що підвищить правову грамотність працівників та їхню впевненість у захисті своїх прав.

Розробка сучасних технологій, таких як онлайн-платформи для подання скарг, також може відігравати відповідну роль у спрощеному доступі до правових механізмів, що створить можливість для більш швидкого та ефективного вирішення спорів.

РОБОЧА ПРОГРАМА З ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВІ СПОРИ»

Пояснювальна записка.

Анотація дисципліни (призначення навчальної дисципліни): Дисципліна «Трудові спори» спрямована на формування ефективного правника, здатного до системного висвітлення права і розуміння правових явищ, які їх супроводжують, на формування у здобувачів освіти цілісного уявлення про особливості правильного тлумачення та застосування правових норм, що регулюють відносини у сфері вирішення трудових спорів. **Предметом** вивчення навчальної дисципліни є суспільні відносини, що виникають у сфері розгляду та вирішення трудових спорів.

Мета навчальної дисципліни «Трудові спори» полягає у формуванні у здобувачів вищої освіти комплексу знань, умінь та практичних навичок у застосуванні правових норм у сфері вирішення трудових спорів.

Основними **завданнями** вивчення здобувачами дисципліни є:

- вивчення механізму захисту прав людини у сфері праці на основі сучасних світових правових стандартів та вітчизняного законодавства;
- розуміння сутності трудових спорів (конфліктів), причин їх виникнення;
- аналіз практики Європейського Суду з прав людини як інструменту захисту соціально-трудова прав людини;
- визначення альтернативних способів вирішення трудових спорів та вміння їх застосувати;
- дослідження порядку вирішення індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів;
- розкриття сутності та специфіки судового механізму вирішення трудових спорів;
- з'ясування процесуальних особливостей розгляду

- окремих категорій індивідуальних трудових спорів;
- аналіз способів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та визначення правового статусу відповідних юрисдикційних органів.
- формування у здобувачів освіти здобувачів умінь самостійно аналізувати та оцінювати юридичну практику у сфері захисту трудових прав;
- засвоєння прецедентної практики ЄСПЛ та національних судів у сфері захисту трудових прав людини.

Пререквізити. Навчальна дисципліна «Трудові спори» орієнтована на здобувачів п'ятого курсу магістерського рівня вищої освіти, є логічним продовженням циклу дисциплін приватно-правового спрямування кафедри (цивільного права, трудового права, права соціального захисту) та передбачає набуття здобувачами вищої освіти поглиблених навичок та вмінь у сфері наукової та професійної діяльності, вдосконалення здатності до розв'язування задач дослідницького та/або інноваційного характеру у відповідній галузі професійної діяльності.

Очікувані результати навчання

Здобувачі вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни повинні володіти наступними компетентностями:

Загальні компетентності:

- Здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК 7);
- Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності) (ЗК 8);
- Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК 14).

Спеціальні компетентності:

- Здатність застосовувати принципи верховенства права для розв'язання складних задач і проблем, у тому числі,

- у ситуаціях правової невизначеності (ФК1);
- Здатність аналізувати та оцінювати вплив Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, а також практики Європейського суду з прав людини на розвиток правової системи та правозастосування в Україні (ФК 3);
- Здатність обґрунтовувати та мотивувати правові рішення, давати розгорнуту юридичну аргументацію (ФК 6);
- Здатність застосовувати медіацію та інші правові інструменти альтернативного позасудового розгляду та вирішення правових спорів (ФК 8);
- Здатність застосовувати міждисциплінарний підхід в оцінці правових явищ та правозастосовній діяльності (ФК 10);
- Здатність доносити до фахівців і нефахівців у сфері права інформацію, ідеї, зміст проблем та характер оптимальних рішень з належною аргументацією (ФК13).

Програмні результати навчання:

- Оцінка природи та характеру суспільних процесів і явищ, і виявлення розуміння меж та механізмів їх правового регулювання (ПРН 1);
- Обґрунтоване формулювання своїх правових позицій, вміння опонувати та наводити переконливі аргументи (ПРН 6);
- Дискутування зі складних правових проблем, пропонування й обґрунтування варіантів їх розв'язання (ПРН 7);
- Інтеграція необхідних знань та розв'язання складних задач правозастосування у різних сферах професійної діяльності (ПРН 17).

**Опис навчальної дисципліни
(загальна інформація)**

ФОРМА НАВЧАННЯ	РІК ПІДГОТОВКИ	СЕМЕСТР	КІЛЬКІСТЬ		КІЛЬКІСТЬ ГОДИН						ВИД ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ
			КРЕДИТІВ	ГОДИН	ЛЕКЦІЇ	ПРАКТИЧНІ	СЕМІНАРСЬКІ	ЛАБОРАТОРНІ	САМОСТІЙНА РОБОТА	ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ	
ДЕННА	5	9	3	90	14	14	-	-	62	-	ЗАЛІК
ЗАОЧНА	5	9	3	90	4	4	-	-	82	-	ЗАЛІК

Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	у тому числі						у тому числі					
	усього	лекції	практичні	лабораторні	індивідуальні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	лабораторні	індивідуальні	самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1 Змістовий модуль 1. Правовий механізм захисту прав людини у сфері праці у світлі сучасної європейської доктрини трудового права												
Тема 1. Право людини на захист як природне право та конституційний принцип	7	1	1	-	-	5	9,5	-	0,5	-	-	9
Тема 2. Правовий механізм розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів.	17	1	1	-	-	15	10,5	1	0,5	-	-	9
Тема 3. Альтернативні способи вирішення трудових спорів.	7	1	1	-	-	5	10	0,5	0,5	-	-	9
Тема 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору.	9	2	2	-	-	5	11	0,5	0,5	-	-	10

Разом за змістовим модулем 1	40	5	5	-	-	30	41	2	2	-	-	37
Змістовий модуль 2. Процесуальні особливості розгляду та вирішення трудових спорів												
Тема 1. Трудові спори щодо повнення на роботі та зміни формулювання причини звільнення.	10	2	2	-	-	6	10	0,5	0,5	-	-	9
Тема 2. Трудові спори щодо виплати за-робітної плати, га-рантійних та компен-саційних виплат та інших умов праці.	8	1	1	-	-	6	9,5	-	0,5	-	-	9
Тема 3. Трудові спори щодо за-стосування дисциплінарних стягнень та їх оскар-ження	4	2	2	-	-	4	4	-	-	-	-	4
Тема 4. Трудові спори щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору	5	2	2	-	-	4	6	0,5	0,5	-	-	5

Тема 5. Правовий механізм розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)	21	2	2	-	-	12	19,5	1	0,5	-	-	18
Разом за змістовим модулем 2	50	9	9	-	-	32	49	2	2	-	-	45
Усього годин	90	14	14	-	-	62	90	4	4	-	-	82

ТЕМАТИКА ТА ПИТАННЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

Модуль 1.

Правовий механізм захисту прав людини у сфері праці у світлі сучасної європейської доктрини трудового права

Метою модулю 1 є з'ясування правової природи права людини на захист як природного права, аналіз практики Європейського Суду з прав людини у сфері захисту соціально-трудових прав та її вплив на національну практику вирішення трудових спорів, дослідження правового механізму розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів, аналіз альтернативних способів вирішення трудових спорів.

Тема 1. Право людини на захист як природне право та конституційний принцип

Мета лекційного заняття полягає у з'ясуванні сутності права людини на

захист, його генези, дослідженні міжнародних стандартів прав людини у сфері праці.

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

а) досліджено генезу людини на захист як природного права;

б) з'ясовано сутність, зміст та механізм практичної реалізації конституційного права людини на захист соціально-трудових прав;

в) визначено основні міжнародні стандарти прав людини як світоглядних засад сучасного механізму вирішення трудових спорів;

г) охарактеризовано практику Європейського Суду з прав людини.

у сфері захисту соціально-трудових прав та її вплив на національну практику вирішення трудових спорів.

Тема 2. Правовий механізм розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів

Мета лекційного заняття полягає у з'ясуванні механізму розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

а) досліджено правовий статус КТС як органу по вирішенню індивідуального трудового спору;

б) з'ясовано категорії трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду у судах та строки звернення до суду за захистом трудових прав та законних інтересів;

в) визначено особливості процесуального становища сторін та учасників трудових справ; г) досліджено процесуальний порядок винесення судового рішення у трудових спорах,

його зміст;

д) охарактеризовано механізм апеляційного оскарження рішення суду 1-ї інстанції;

е) досліджено касаційного провадження у трудових спорах та підстави перегляду судових рішень Верховним Судом України.

Тема 3. Альтернативні способи вирішення трудових спорів

Мета лекційного заняття полягає у з'ясуванні альтернативних способів вирішення трудових спорів.

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

а) досліджено механізм застосування механізмів соціального партнерства у вирішенні трудових спорів.

б) розкрито судовий та позасудовий

- (адміністративний) способи вирішення трудових спорів;
в) охарактеризовано зарубіжний досвід вирішення трудових спорів за допомогою альтернативних способів;
г) визначено сутність та особливості застосування примирних процедур при вирішенні трудових спорів.

Тема 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору

Мета лекційного заняття полягає у дослідженні сутності та порядку вирішення трудових спорів щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

- а) розкрито категорії спорів щодо необґрунтованої відмови у прийомі на роботу, що підлягають безпосередньому розгляду у судах;
б) визначено предмет доказування у спорах щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору;
в) досліджено юридичні факти, що підлягають доказуванню, а також необхідні докази у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених на підставі пункту 11 статті 40 КЗпП України;
г) з'ясовано механізм вирішення трудових спорів щодо переведення на іншу роботу, предмет доказування та необхідні процесуальні докази;
д) визначено предмет доказування у спорах щодо тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, та переведення у разі простою;
е) охарактеризовано процедуру вирішення спорів щодо переміщення працівника на інше робоче місце;
є) досліджено порядок вирішення трудових спорів щодо зміни умов праці

Модуль 2.

Процесуальні особливості розгляду та вирішення трудових спорів

Мета модулю 2 полягає у дослідженні процесуальні особливості розгляду та вирішення окремих категорій трудових спорів, зокрема, щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення, щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат та інших умов праці, щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження, щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору, а також механізм розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

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

Мета лекційного заняття полягає у дослідженні трудових спорів щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення.

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

а) з'ясовано загальні положення щодо розгляду трудових спорів про поновлення на роботі;

б) досліджено процесуальний порядок вирішення трудових спорів щодо поновлення на роботі працівників, звільнених з ініціативи роботодавця;

в) визначено специфіку розгляду і вирішення спори про поновлення на роботі працівників, звільнених за угодою та ініціативою сторін трудового договору;

г) досліджено порядок поновлення на роботі працівників, звільнених у зв'язку певними юридичними фактами;

д) охарактеризовано предмет доказування у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених з ініціативи третіх осіб, що не є стороною трудового договору;

е) з'ясовано необхідні докази у трудових спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених внаслідок порушення встановлених правил прийому на роботу.

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

Метою лекційного заняття є аналіз сутності та порядку вирішення спорів щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат та інших умов праці.

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

а) визначено процесуальні особливості розгляду трудових спорів щодо оплати праці;

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

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

г) з'ясовано порядок вирішення трудових спорів щодо порушення встановлених правил виплати заробітної плати;

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

е) досліджено порядок розгляду спорів щодо застосування чинного законодавства про відпустки.

Тема 2.3. Трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження

Метою лекційного заняття є визначення порядку вирішення трудових спорів щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

а) визначено механізм застосування до працівника дисциплінарних стягнень;

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

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

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

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

Тема 2.4. Трудові спори щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору

Метою лекційного заняття є визначення порядку вирішення трудових спорів щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

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

б) з'ясовано порядок вирішення трудових спорів щодо матеріальної відповідальності працівника за матеріальну

шкоду, заподіяну роботодавцю;

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

Тема 2.5. Правовий механізм розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)

Метою лекційного заняття є дослідження сутності та механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Для досягнення поставленої мети в процесі лекції нами буде:

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

б) проаналізовано зміст примирних процедур, що застосовуються для вирішення колективних трудових спорів;

в) розкрито правовий статус примирної комісії;

г) з'ясовано порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем; д) визначено правовий статус незалежного посередника;

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

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

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

ТЕМАТИКА ТА ПИТАННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
ЗМ 1. 1.1.	<i>Право людини на захист як природне право та конституційний принцип</i> Гене́за права людини на захист як природного права. Сутність, зміст та механізм практичної реалізації конституційного права людини на захист соціально-трудових прав. 3. Загальнотеоретичний аналіз поняття, ознак міжнародних стандартів трудових прав людини, проведена їх класифікація. Основні міжнародні стандарти прав людини як світоглядних засад сучасного механізму вирішення трудових спорів. Практика Європейського Суду з прав людини у сфері захисту соціально-трудових прав та її вплив на національну практику вирішення трудових спорів	1
1.2.	<i>Правовий механізм розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів</i> Правовий статус КТС як органу по вирішенню індивідуального трудового спору. Категорії трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду у судах. Строки звернення до суду за захистом трудових прав та законних інтересів. Правила підсудності трудових спорів. Особливості процесуального становища сторін та учасників трудових справ; Порядок доказування у трудових спорах. Етапи судового розгляду трудових спорів та їх особливості. Процесуальний порядок винесення судового рішення у трудових спорах, його зміст. Механізм апеляційного оскарження рішення суду 1-ї інстанції. Д). Специфіка касаційного провадження у трудових	1

	спорах та підстави перегляду судових рішень Верховним Судом України.	
	<i>Альтернативні способи вирішення трудових спорів</i> Застосування механізмів соціального партнерства у вирішенні трудових спорів. Судовий та позасудовий (адміністративний) способи вирішення трудових спорів. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів за допомогою альтернативних способів. Сутність та особливості застосування примирних процедур при вирішенні трудових спорів.	1
1.4.	<i>Трудові спори щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору</i> Категорії спорів щодо необґрунтованої відмови у прийомі на роботу, що підлягають безпосередньому розгляді у судах. Предмет доказування у спорах щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору. Юридичні факти, що підлягають доказуванню, а також необхідні докази у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених на підставі пункту 11 статті 40 КЗпП України. Механізм вирішення трудових спорів щодо переведення на іншу роботу, з'ясовано предмет доказування та необхідні процесуальні докази. Предмет доказування у спорах щодо тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, та переведення у разі простою. Процедура вирішення спорів щодо переміщення працівника на інше робоче місце. Порядок вирішення трудових спорів щодо зміни умов праці.	2

ЗМ 2 2.1.	<i>Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення</i> Загальні положення щодо розгляду трудових спорів про поновлення на роботі. Процесуальний порядок вирішення трудових спорів щодо поновлення на роботі працівників, звільнених з ініціативи роботодавця. Специфіка розгляду і вирішення спори про поновлення на роботі працівників, звільнених за угодою та ініціативою сторін трудового договору. Порядок поновлення на роботі працівників, звільнених у зв'язку певними юридичними фактами; Предмет доказування у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених з ініціативи третіх осіб, що не є стороною трудового договору. Необхідні докази у трудових спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених внаслідок порушення встановлених правил прийому на роботу.	2
2.2.	<i>Трудові спори щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат та інших умов праці.</i> Процесуальні особливості розгляду трудових спорів щодо оплати праці. Специфіка трудових спорів щодо захисту від дискримінації у сфері оплати праці. Трудові спори щодо оплати праці при невиконанні норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, щодо оплати часу простою. Порядок вирішення трудових спорів щодо порушення встановлених правил виплати заробітної плати. Процесуальні правила вирішення трудових спорів щодо гарантійних та компенсаційних виплат. Порядок розгляду спорів щодо застосування чинного законодавства про відпустки.	1

2.3.	<i>Трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження</i> Механізм застосування до працівника дисциплінарних стягнень. Специфіка розгляду трудових спорів щодо визнання необґрунтованими дисциплінарних стягнень. Особливості розгляду спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни (п.3 ст.40 КЗпП України). Механізм вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за вчинення прогулу (п.4 ст.40 КЗпП України). Механізм вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п.7 ст.40 КЗпП України).	2
2.4.	<i>Трудові спори щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору</i> Підстави та умови відшкодування матеріальної шкоди за нормами трудового законодавства України. Порядок вирішення трудових спорів щодо матеріальної відповідальності працівника за матеріальну шкоду, заподіяну роботодавцю. Механізм вирішення трудових спорів щодо відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, зокрема у випадку порушення права на працю та за шкоду, заподіяну майну працівника.	2

2.5.	<i>Правовий механізм розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)</i> Поняття, предмет та момент виникнення колективного трудового спору. Зміст примирних процедур, що застосовуються для вирішення колективних трудових спорів. Правовий статус примирної комісії. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем. Правовий статус незалежного посередника. Роль Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів. Поняття та ознаки страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору. 8. Порядок розгляду справ про визнання страйку незаконним та визначено правові наслідки визнання страйку незаконним.	2
	Разом	14

ТЕМАТИКА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ

№з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Не передбачено навчальним планом	

САМОСТІЙНА РОБОТА

№	Назва теми	Кількість годин
1	Вчення про право на захист 1. Право на захист: філософсько-правовий зміст 2. Право на захист як природне право 3. Законні інтереси як об'єкт правової охорони	10
2	Акти судової влади у механізмі врегулювання трудових спорів 1. Правова природа актів судової влади. 2. Значення актів Конституційного Суду України у врегулюванні трудових спорів. 3. Роль актів Верховного Суду України, місцевих та спеціалізованих судів у вирішенні трудових спорів.	10
3	Порядок вирішення трудових спорів за законодавством зарубіжних країн: порівняльно-правовий аналіз 1. Система судів по трудових спорах у зарубіжних країнах. 2. Компетенція судів по трудових спорах. 3. Процедура розгляду справ у судах по трудових спорах. 4. Виконання рішень судів по трудових спорах.	22
4	Способи альтернативного вирішення трудових спорів 1. Поняття та класифікація альтернативних способів вирішення трудових спорів. 2. Застосування механізму соціального партнерства при вирішенні трудових спорів. 3. Позасудовий (альтернативний) спосіб вирішення колективних трудових спорів.	20
	Разом	62

Методи та освітні технології навчання

У процесі проведення лекційних і практичних занять використовується:

- поетапна організація системи навчання, що забезпечує логічну послідовність постановки і вирішення завдань на основі поетапного відбору їх змісту, форм, методів і засобів із урахуванням діагностування результатів;

- професійно-ділові ігрові технології: використання різноманітних «ігор», під час проведення яких формуються вміння вирішувати завдання на основі компромісного вибору (ділові та рольові ігри, вправи тощо);

- тренінгові засоби для вирішення типових практичних завдань за допомогою комп'ютера ;

- нові електронні засоби навчання: комп'ютерні слайди, електронні підручники, електронні опорні конспекти.

КРИТЕРІЙ ТА ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Засобами оцінювання та демонстрування результатів навчання можуть бути:

- тестування за принципами ЗНО на основі комп'ютерних технологій (стандартизовані тести);

- контрольні роботи;

- проекти (наскрізні проекти; індивідуальні та командні проекти; дослідницько-творчі та ін.);

- аналітичні звіти;

- реферати;

- есе;

- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;

- здобувачські презентації та виступи на наукових заходах;

- контрольні роботи;

- інші види індивідуальних та групових завдань.

Методи оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни

Кумулятивний метод: 50 % майбутньої підсумкової оцінки з навчальної дисципліни здобувач набирає методом додавання балів, одержаних ним на кожному практичному занятті. Ще 50 % майбутньої підсумкової оцінки з навчальної дисципліни здобувач набирає під час комп'ютерного тестування по вирішенню ним кейсів з навчальної дисципліни.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
	Оцінки (бали)	Пояснення за розширеною шкалою
Відмінно	A (90-100)	відмінно
Добре	B (80-89)	дуже добре
	C (70-79)	добре
Задовільно	D (60-69)	задовільно
	E (50-59)	достатньо
Незадовільно	Fx (35-49)	(незадовільно) з можливістю повторного складання
	F(1-34)	(незадовільно) з обов'язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання

90-100 балів (відмінно) - виставляється здобувачу, який дав повну і правильну відповідь на всі питання, що базуються на знанні нормативно-правових актів, судової практики та спеціальної літератури. Прояви уміння застосування набутих знань до конкретних суспільно-економічних ситуацій та здібності аналізу джерел вивчення даного курсу.

80-89 балів (дуже добре) - виставляється здобувачу, який дав не цілком повну але правильну відповідь на всі питання, що базується на знанні.

70-79 балів (добре) - виставляється здобувачу, який дав повну і правильну відповідь, але не на всі питання, або відповідь не базується на всіх складових джерелах вивчення. Тобто знав нормативно-правовий акт та судову практику але не знав інформації, що міститься у спеціальній літературі, чи інформації, яка міститься у інших джерелах. Однак у підсумку його відповідь повинна базуватись не менше ніж на двох базових джерелах.

60-69 балів (задовільно) - виставляється здобувачу, який не дав вичерпної детальної відповіді на питання контрольних завдань і яка базується тільки на одному із рекомендованих джерел вивчення матеріалу.

50-59 балів (достатньо) - виставляється здобувачу, який не дав вичерпної (достатньої) відповіді на питання контрольних завдань та не може назвати джерела інформації навчальної дисципліни.

0-49 балів (незадовільно) - виставляється здобувачеві, який виявив значні прогалини в знаннях основного навчального матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань, незнайомий з основною юридичною літературою з курсу.

КРИТЕРІЇ ПОТОЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ У МЕЖАХ ОП «ПРАВО» З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВІ СПОРИ»

Під час оцінювання засвоєння кожної теми за поточну навчальну діяльність здобувачу вищої освіти виставляються оцінки за національною (традиційною) шкалою відповідно до затверджених критеріїв оцінювання затверджених на засіданні кафедри приватного права (Протокол №1 від 29.08.2021р.) з урахуванням Положення «Про організацію освітнього процесу в Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича».

Поточний контроль здійснюється під час проведення навчальних занять і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем навчального матеріалу. Форми поточного контролю (контрольних заходів): – модульні (а) контрольні (а) роботи (а); – усні та письмові опитування на лекційних, практичних заняттях; інтерактивні методи навчання; – розв'язання індивідуальних задач; – підготовка оглядів спеціальної літератури; – тестування за окремими змістовими модулями; – підготовка рефератів або есе; – індивідуальна або групова презентація.

Кількість заходів та форми проведення поточного контролю, а також критерії оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів вищої освіти за кожною формою контролю визначається викладачем кафедри самостійно у відповідності до принципів академічної свободи.

Критерії поточного оцінювання знань здобувачів

Усні опитування, складання проектів локальних актів, їх презентація, виступи з відповідної проблематики,	Критерії оцінювання
відмінно	➤ Здобувач бездоганно засвоїв теоретичний матеріал теми заняття, здатний самостійно готувати проекти актів правозастосування, враховуючи вимоги щодо їх законності, обґрунтованості та вмотивованості; здійснює презентацію свого дослідження; демонструє глибокі і всебічні знання відповідної теми, обґрунтовує та мотивує правові рішення, аналізує правові проблеми та дає їм розгорнуту юридичну аргументацію, наводить основні положення наукових першоджерел та рекомендованої літератури, при цьому використовує різноманітні інформаційні джерела для повного та всебічного встановлення певних обставин, логічно мислить і будує відповідь, вільно використовує набуті теоретичні знання при аналізі практичного матеріалу, висловлює своє ставлення до тих чи інших проблем, демонструє високий рівень засвоєння практичних навичок.
добре	➤ здобувач добре засвоїв теоретичний матеріал заняття, здатний самостійно готувати проекти актів правозастосування, враховуючи вимоги щодо їх законності, обґрунтованості та вмотивованості; здійснює презентацію свого дослідження; володіє основними аспектами з першоджерел та рекомендованої літератури; володіє практичними навичками, висловлювати свої міркування з приводу тих чи інших проблем, але припускається певних неточностей і похибок у логіці викладу теоретичного змісту або при виконанні практичних навичок.

задовільно	➤ здобувач в основному опанував теоретичними знаннями навчальної теми, готує проекти актів правозастосування, враховуючи вимоги щодо їх законності, обґрунтованості та вмотивованості; поодинокі здійснює презентацію свого дослідження; орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, плутає поняття, додаткові питання викликають у здобувача невпевненість або відсутність стабільних знань; відповідаючи на питання практичного характеру, виявляє неточності у знаннях, не вміє оцінювати факти та явища, пов'язувати їх із майбутньою діяльністю, припускається помилок при виконанні практичних навичок.
незадовільно	➤ здобувач не опанував навчальний матеріал теми, не здатний самостійно готувати проекти актів правозастосування, враховуючи вимоги щодо їх законності, обґрунтованості та вмотивованості; не здійснює презентацію свого дослідження, майже не орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, відсутнє наукове мислення, практичні навички не сформовані.

Доповнення до виступу:

2 бали – отримують здобувачі, які глибоко володіють матеріалом, чітко визначили його зміст; зробили глибокий системний аналіз змісту виступу, виявили нові ідеї та положення, що не були розглянуті, але суттєво впливають на зміст доповіді, надали власні аргументи щодо основних положень даної теми. **1 бал** отримують здобувачі, які виклали матеріал з обговорюваної теми, що доповнює зміст виступу, поглиблює знання з цієї теми та висловили власну думку.

Суттєві запитання до доповідачів:

2 бали отримують здобувачі, які своїм запитанням до виступаючого суттєво і конструктивно можуть доповнити хід обговорення теми.

1 бал отримують здобувачі, які у своєму запитанні до виступаючого вимагають додаткової інформації з ключових проблем теми, що розглядається.

Експрес-контроль:

2 бали нараховуються здобувачам, які вільно володіють усім навчальним матеріалом, орієнтуються в темі та аргументовано висловлюють свої думки.

1 бал отримують здобувачі, які частково володіють матеріалом та можуть окреслити лише деякі проблеми теми.

Підготовка творчих завдань(есе, дайджест):

Есе – це самостійна творча робота, де у вільній формі висловлюються особисті думки на тему, передбачену Робочою програмою навчальної дисципліни. Головна мета есе – це самостійне розкриття здобувачом на підставі опрацьованого матеріалу теми, проблеми, питання.

Дайджест – це добір уривків з різних джерел на певну тематику. У форматі дайджестів можна зробити системний аналіз будь-якого теоретичного положення, розкрити різні точки зору на будь-яку проблему, тему, питання та зробити узагальнюючі висновки.

2 бали отримують здобувачі, які можуть виокремити з різних джерел основні положення, структурно об'єднати їх, коротко проаналізувати кожне з них та зробити ґрунтовні узагальнюючі висновки.

1 бал отримують здобувачі, які в цілому правильно виокремили основні положення кожного з джерел, але не зробили їх відповідного аналізу та узагальнюючих висновків.

Примітка: При виставленні модульної оцінки (балів) враховується якість виконання здобувачами індивідуальних завдань, їх виступи, активність у дискусії на практичному і лекційному заняттях, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо.

ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

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

За підсумками оцінювання визнавати результати неформального навчання, що за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають навчальній дисципліні в цілому, окремому її розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, які передбачені робочою програмою (силабусом) цієї дисципліни.

Підсумковий контроль: залік.

Перелік питань для самоконтролю й контролю навчальних досягнень здобувачів з навчальної дисципліни

1. Генеза права людини на захист як природного права.
2. Сутність, зміст та механізм практичної реалізації конституційного права людини на захист соціально-трудових прав.
3. Загальнотеоретичний аналіз поняття, ознак міжнародних стандартів трудових прав людини, проведена їх класифікація.
4. Основні міжнародні стандарти прав людини як світоглядних засад сучасного механізму вирішення трудових спорів.

5. Практика Європейського Суду з прав людини у сфері захисту соціально-трудоваих прав та її вплив на національну практику вирішення трудових спорів.
6. Правовий статус КТС як органу по вирішенню індивідуального трудового спору.
7. Категорії трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду у судах.
8. Строки звернення до суду за захистом трудових прав та законних інтересів.
9. Правила підсудності трудових спорів.
10. Особливості процесуального становища сторін та учасників трудових справ;
11. Порядок доказування у трудових спорах.
12. Етапи судового розгляду трудових спорів та їх особливості.
13. Процесуальний порядок винесення судового рішення у трудових спорах, його зміст.
14. Механізм апеляційного оскарження рішення суду 1-ї інстанції.
15. Специфіка касаційного провадження у трудових спорах та підстави перегляду судових рішень Верховним Судом України.
16. Застосування механізмів соціального партнерства у вирішенні трудових спорів.
17. Судовий та позасудовий (адміністративний) способи вирішення трудових спорів.
18. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів за допомогою альтернативних способів.
19. Сутність та особливості застосування примирних процедур при вирішенні трудових спорів.
20. Категорії спорів щодо необґрунтованої відмови у прийомі на роботу, що підлягають безпосередньому розгляду у судах.
21. Предмет доказування у спорах щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору.

22. Юридичні факти, що підлягають доказуванню, а також необхідні докази у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених на підставі пункту 11 статті 40 КЗпП України.
23. Механізм вирішення трудових спорів щодо переведення на іншу роботу, з'ясовано предмет доказування та необхідні процесуальні докази.
24. Предмет доказування у спорах щодо тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, та переведення у разі простою.
25. Процедура вирішення спорів щодо переміщення працівника на інше робоче місце.
26. Порядок вирішення трудових спорів щодо зміни умов праці.
27. Загальні положення щодо розгляду трудових спорів про поновлення на роботі.
28. Процесуальний порядок вирішення трудових спорів щодо поновлення на роботі працівників, звільнених з ініціативи роботодавця.
29. Специфіка розгляду і вирішення спори про поновлення на роботі працівників, звільнених за угодою та ініціативою сторін трудового договору.
30. Порядок поновлення на роботі працівників, звільнених у зв'язку певними юридичними фактами;
31. Предмет доказування у спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених з ініціативи третіх осіб, що не є стороною трудового договору.
32. Необхідні докази у трудових спорах про поновлення на роботі осіб, звільнених внаслідок порушення встановлених правил прийому на роботу.
33. Процесуальні особливості розгляду трудових спорів щодо оплати праці.
34. Специфіка трудових спорів щодо захисту від дискримінації у сфері оплати праці.

35. Трудові спори щодо оплати праці при невиконанні норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, щодо оплати часу простою.
36. Порядок вирішення трудових спорів щодо порушення встановлених правил виплати заробітної плати.
37. Процесуальні правила вирішення трудових спорів щодо гарантійних та компенсаційних виплат.
38. Порядок розгляду спорів щодо застосування чинного законодавства про відпустки.
39. Механізм застосування до працівника дисциплінарних стягнень.
40. Специфіка розгляду трудових спорів щодо визнання необґрунтованими дисциплінарних стягнень.
41. Особливості розгляду спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни (п.3 ст.40 КЗпП України).
42. Механізм вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за вчинення прогулу (п.4 ст.40 КЗпП України).
43. Механізм вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п.7 ст.40 КЗпП України).
44. Підстави та умови відшкодування матеріальної шкоди за нормами трудового законодавства України.
45. Порядок вирішення трудових спорів щодо матеріальної відповідальності працівника за матеріальну шкоду, заподіяну роботодавцю.
46. Механізм вирішення трудових спорів щодо відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, зокрема у випадку порушення права на працю та за шкоду, заподіяну майну працівника.
47. Поняття, предмет та момент виникнення колективного трудового спору.

48. Зміст примирних процедур, що застосовуються для вирішення колективних трудових спорів.
49. Правовий статус примирної комісії.
50. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем.
51. Правовий статус незалежного посередника.
52. Роль Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів.
53. Поняття та ознаки страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору.
54. Порядок розгляду справ про визнання страйку незаконним та визначено правові наслідки визнання страйку незаконним.

Зарахування результатів неформальної освіти
Індивідуальна траєкторія здобувача вищої освіти
у процесі вивченні навчальної дисципліни –
участь у неформальній/інформальній освіті

Якщо здобувач освіти отримав знання окрім формальної освіти у неформальній/інформальній освіті, зарахування результатів навчання здійснюється згідно положення «Про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича» та рішення кафедри (на основі аргументування викладача, що тематика семінарів, вебінарів, воркшопів, тренінгів, у яких взяв участь здобувач підтверджується сертифікатом, програмою, а також відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю тощо).

За підсумками оцінювання визнавати результати неформального навчання що за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають навчальній дисципліні в цілому, окремому її розділу, темі (темам), індивідуальному

завданню, які передбачені робочою програмою (силабусом) цієї дисципліни.

Рекомендована література

Основна

1. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): монографія. Київ: ПВГОІ; Людмила. 2019. 420 с.
2. Венедіктов С.В. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: Діа, 2024. 228 с.
3. Гетьманцева Н.Д., Орловський О.Я. Трудові спори. Навчально-методичний посібник. Чернівці: Чернівець.нац.ун-т ім. Ю.Федьковича. 2021. 116 с.
4. Мокрицька Н. П. Вирішення трудових спорів : навчальний посібник. Львів :Львівський державний університет внутрішніх справ. 2024. 216 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/8638/1/TrudoviSpory_elektron.pdf
5. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
6. Тарасенко В. Трудові спори : практикум для підготовки здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти галузі знань 08-Право спеціальності 081-Право [Електронне видання] / В. Тарасенко, А. Панченко ; Нац. ун-т «Одес. юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2024. 62 с. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.27522>
7. O. Yaroshenko, O. Lutsenko, O. Sereda, N. Shvets, Y. Burniagina. WorkBook Labor Law of Ukraine. Навчальний посібник. Видавництво: TakiBook. Одеса, 2024. 264 с.

Допоміжна

1. Амелічева Лілія. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1. С.54-58.
2. Амелічева Лілія. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. Підприємництво, господарство і право. 2020. №.5. С.91-95.
3. Білоус Зінаїда. Роль профспілок у сфері нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Підприємництво, господарство і право. 2020. №.3 С.98- 102.
4. Боняк В.О., Коломоець Ю.О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: монограф. / В. О. Боняк, Ю. О. Коломоець. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 168 с.
5. Вавженчук Сергій, Вершинін Денис. Види і критерії дійсності угод про неконкурентію. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1. С.65-70.
6. Вавженчук Сергій. Визнання угод недійсними у трудовому праві (Частина 1). Підприємництво, господарство і право. 2021. №.2. С.69-74.
7. Вавженчук Сергій. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (Частина 1). Підприємництво, господарство і право. 2020. №.11. С.61-65.
8. Вавженчук Сергій. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (Частина 2). Підприємництво, господарство і право. 2021. №.1. С.88-92.
9. Гаврилюк Р.О., Пацурківський П.С., Медіація як цінність : монографія / Р.О. Гаврилюк, П.С. Пацурківський. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. 466 с.

10. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
11. Гетьманцева Ніна, Митрицька Ганна. Забезпечення рівності прав та можливостей у разі реалізації людиною своєї здатності до праці. Підприємництво, господарство і право. 2021. №5. С.49-55.
12. Гетьманцева Ніна, Митрицька Ганна. Правові засоби в механізмі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Підприємництво, господарство і право. 2021. №3. С.132-140.
13. Гетьманцева Ніна, Митрицька Ганна. Природа та сутність індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Підприємництво, господарство і право. 2021. №4. С.111-117.
14. Гетьманцева Ніна, Процьків Натадія. Правова природа трудового та цивільного договорів. Підприємництво, господарство і право. 2020. №8. С.101-106.
15. Гресь Н.М. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів // Приватне та публічне право. 2020. №2. С.37-40.
16. Грищенко Роман. Характеристика об'єкта дисциплінарного проступку. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1. С.71-75.
17. Губська Олена. Специфіка та зміст працевлаштування державних службовців в Україні: стадії, сторони та складові елементи правовідносин. Підприємництво, господарство і право. 2020. №7. С.121-126.
18. Дейнека Віолета. Генеза і сутність права на працю. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 2. С.139-144.

19. Дума О.О. Практичні проблеми виконання судового рішення про поновлення на роботі URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16674/1/Duma-166-170.pdf>
20. Жовнір Тетяна. Зміст правового становища самозайнятої особи. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1. С.76-81.
21. Жернаков В.В. Конфлікти і спори у сфері праці: сутність і взаємодія. Право та інновації. №2. 2022. С.49-56.
22. Жовнір Тетяна. Співвідношення поняття «само зайнята особа» з іншими суміжними правовими категоріями. Підприємництво, господарство і право. 2020. №2. С.145-149.
23. Забродіна О.В. Проблемні питання вирішення індивідуальних трудових спорів // Юридичний науковий електронний журнал. С.104-107. URL: http://lsej.org.ua/2_2015/28.pdf
24. Кириченко Тамара. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2020. №.12. С.96-103.
25. Кириченко Тамара. Оптимізація правового регулювання трудових відносин в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2020. №.11. С.66-72.
26. Козін Сергій. До питання міжнародно-правового захисту трудових прав мігрантів. Підприємництво, господарство і право. 2020. №.12. С.104-109.
27. Трудовий договір про надомну роботу. Підприємництво, господарство і право. 2021. №5. С.63-68.
28. Козуб Ірина. Захист від дискримінації у сфері праці за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Підприємництво,

- господарство і право. 2020. №4. С.121-126.
29. Козуб Ірина. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. Підприємництво, господарство і право. 2021. №4. С.118-126.
30. Кухнюк Д., Запара С. Правова природа та порядок вирішення колективних трудових спорів. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 1(125). 2023. С.54-58.
31. Луценко Оксана. Звільнення державного службовця за результатами оцінювання службової діяльності. Підприємництво, господарство і право. 2020. №2. С.150-154.
32. Мазур О., Грицаєнко Л. Виконання рішень Європейського суду з прав людини: виклики для України в контексті зарубіжного досвіду. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2019. № 1(21). С. 32–41
URL: <http://www.chasopysnapu.pg.gov.ua/ua/pdf/1-2019/mazur.pdf>
33. Мельник В.В. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів у судовому порядку та можливості його використання в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2019. №6. С.200-203.
34. Мельник Валентин. Особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у судовому порядку. Підприємництво, господарство і право. 2020. №2. С.155-159.
35. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М., Жукова А.І. Індивідуальні трудові спори у питаннях і відповідях : навч. посібник. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 2019. 136 с.
36. Одовічена Я.А., Орловський О.Я. Комерційна таємниця. Як роботодавцю захистити свої секрети?

- Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 80. Частина 1. 2023. С.312-319. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/issue/view/17620>
37. Олійник О.О. До питання вирішення трудових спорів у судовому порядку. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 70. 2022. С.191-195. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/05/30.pdf>
38. Орловський О.Я. Соціальна справедливість та верховенство права як нерозривні цінності. Права людини та публічне врядування в сучасних умовах : Матеріали VII Міжнародного правничого форуму, 28 травня 2024 р., м. Чернівці/ Уклад. І.В. Ковбас, І.І. Бабін, О.І. Ющик, І.Ж. Торончук, П.І. Крайній. Чернівці : Технодрук, 2024. С.
39. Орловський О.Я. Право людини на гідне життя: соціально-правовий аспект // Актуальні питання приватного та публічного права: монографія / за ред. Н.Д. Гетьманцевої, М.І. Боднарука, Н.М. Процьків. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 452 с.; 4 л. фото. С.151-176.
40. Отовчиць С.П. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/04/57.pdf>
41. Погорєлова Олександра. Щодо пріоритетного напрямку розвитку доктрини трудового права в умовах світової інтеграції у правовій сфері та дефіциту гідної праці в глобальній економіці. Підприємництво, господарство і право. 2021. №№. С.141-145.
42. Пожарова Оксана, Пожаров Юрій. Юридичні гарантії захисту трудових прав жінок: міжнародні акти та

- законодавство України. Підприємництво, господарство і право. 2020. №2. С.160-164.
43. Пожидаєв Михайло. Правове регулювання права на працю інтернованих осіб. Підприємництво, господарство і право. 2021. №3. С.146-150.
44. Прогонюк Л.Ю. Судовий захист як юридична гарантія прав осіб, звільнених за систематичне порушення трудових обов'язків URL: <http://www.apdp.in.ua/v82/27.pdf>
45. Сільченко Сергій, Сербіна Діана. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. Підприємництво, господарство і право. 2021. №1. С.93-99.
46. Столяр О.П. Врегулювання трудових спорів в Україні відповідно до національного та міжнародного законодавства. Право та державне управління. 2022. №3. С.253-258. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2022/38.pdf
47. Ступакова І.Г. Трудова медіація як альтернативна форма вирішення трудових спорів. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції .№4. 2023. С.65-70. URL: http://apnl.dnu.in.ua/4_2023/10.pdf
48. Храбатин Ольга. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного регулювання. Підприємництво, господарство і право. 2021. №3. С.151-155.
49. Чанишева Галія. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою) і законодавство України. Підприємництво, господарство і право. 2021. №5. С.69-73.
50. Чанишева Г.І., Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2016. 196 с.
51. Чанишева Г.І. Щодо судового порядку вирішення

- колективних трудових спорів (конфліктів). Juris Europensis Scientia. Випуск 2023. С.56-61. URL: http://jes.nuoua.od.ua/archive/1_2023/10.pdf
52. Чумаченко Ігор. Сучасні проблеми процесуальних відносин у трудовому праві України. Підприємництво, господарство і право. 2020. №6. С.107-111.
53. Чумаченко Ігор. Щодо характеристики сутності процесуальних відносин у трудовому праві. Підприємництво, господарство і право. 2020. №7. С.86-90.
54. Шабанов Роман. Проблемні питання проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства. Підприємництво, господарство і право. 2021. №6. С.101- 106.
55. Шумило Михайло. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи // Юридична газета on line. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpnii-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>
56. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с

Інформаційні ресурси

1. Офіційний сайт Верховної Ради України - <https://www.rada.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України <https://www.kmu.gov.ua/>
3. Офіційний сайт Офісу Президента України - <https://www.president.gov.ua/news/administration>
4. Офіційний сайт Пенсійного фонду України - <https://www.pfu.gov.ua/>

5. Офіційний сайт Верховного Суду - https://supreme.court.gov.ua/supreme/gromadyanam/pereklik_sprav/
6. Офіційний сайт Єдиного державного реєстру судових рішень - <https://reyestr.court.gov.ua/>
7. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України - <https://www.msp.gov.ua/>
8. Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення - <https://nmcs.gov.ua/>

Політика академічної доброчесності

Освітня діяльність (викладача і здобувача) під час вивчення навчальної дисципліни ґрунтується на принципах співробітництва та академічної доброчесності. Очікується, що роботи здобувачів будуть оригінальним дослідженням чи міркуванням й об'єктивно оцінені викладачем (або інше ваше бачення).

Дотримання політики щодо академічної доброчесності учасниками освітнього процесу при вивченні навчальної дисципліни регламентовано такими документами:

✓ «Етичний кодекс Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича» <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.chnu.edu.ua/media/jxpbs0zb/etychnyi-kodeks-chernivetskoho-natsionalnoho-universytetu.pdf> ;

✓ «Положенням про виявлення та запобігання академічного плагіату у Чернівецькому національному університету імені Юрія Федьковича» chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.chnu.edu.ua/media/f5e4e0bm/polozhennya-pro-zapobihannia-plahiatu_2024.pdf

ПОНЯТТЯ, ВИДИ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО СПОРУ

1.1. Поняття трудових спорів

В теорії трудового права поняття трудових спорів прийнято відрізняти від трудових розбіжностей сторін, і навіть від трудового правопорушення, що є безпосереднім приводом для розбіжностей і одним з етапів виникнення трудового спору. Виникненню трудових спорів, як правило, передують трудові правопорушення. Трудовим правопорушенням називається винне невиконання або неналежне виконання зобов'язаним суб'єктом свого трудового обов'язку, що призвело до порушення права іншого суб'єкта даних правовідносин. Трудовий спір може виникнути також у ситуації, коли дії зобов'язаного суб'єкта були законними, але інший суб'єкт вважає їх неправомірними, тобто коли трудове правопорушення фактично відсутнє. При цьому встановлення наявності чи відсутності в тій чи іншій ситуації трудового правопорушення є прерогативою компетентного органу, що розглядає трудовий спір. Такий орган у даній ситуації буде називатися юрисдикційним, тобто наділеним юрисдикцією (повноваженнями) на вирішення трудового спору.

Само собою трудове правопорушення ще не є трудовим спором. Трудові спори є певним родом розбіжностями, які виникають між сторонами трудових відносин з різного роду установлення діючих або нових умов праці, застосування у процесі праці норм трудового законодавства, укладення чи припинення трудового договору. Трудові спори не зводяться лише до розбіжностей між сторонами трудових відносин. Трудовими спорами є розбіжності, які не врегульовані між сторонами трудових відносин та передані на розгляд юрисдикційного органу, уповноваженого ухвалювати для сторін обов'язкові рішення.

Трудові спори класифікуються залежно від суб'єктного складу на індивідуальні та колективні.

У спорах індивідуального характеру беруть участь працівник з іншої – роботодавець. У колективних – на виробничому рівні - наймані працівники підприємства, установи, організації або їх структурні підрозділи або профспілкова та інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства або уповноважений ним орган чи представник;

на галузевому, територіальних рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї чи кількох галузей (професій), або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання чи інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи чи представники;

на національному рівні - наймані працівники однієї чи кількох галузей (професій) чи профспілки чи їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України.

Трудовий спір індивідуального характеру виникає з моменту звернення працівника чи роботодавця із заявою до інстанції по розгляду трудових спорів. Моментом виникнення трудового спору колективного характеру є одержання представницьким органом колективу найманих працівників чи їх представницьким виборним органом повідомлення, що було отримане від роботодавця щодо відмови в задоволенні вимог колективу найманих працівників та ухвалення рішення щодо їх незгоди з рішенням роботодавця або його представника або ж коли не надійшло відповіді від роботодавця, а строки розгляду вимог, що передбачені законом, припинені.

Залежно від підвідомчості, індивідуальні трудові спори, розглядаються:

- у комісії по трудових спорах (КТС);

- у судовому порядку;

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

Залежно від сфери конфлікту колективні трудові спори можуть виникати на генеральному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

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

- примирною комісією, яка розглядає спори щодо «встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

- укладення чи зміни колективного договору, угоди»;

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

За предметом і характером трудового спору виокремлюються:

- спори про застосування норм трудового законодавства, колективного і трудового договору;

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

- спори, пов'язані зі звільненням і з відмовою у прийнятті на роботу.

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

До спорів непозовного характеру належать розбіжності у зв'язку з установленням умов праці. Вони

можуть бути як індивідуальними, так і колективними .

Умови та причини виникнення трудових спорів.

Умови виникнення трудових спорів – це ті обставини, які безпосередньо, або опосередковано впливають на трудові відносини, викликаючи неврегульовані розбіжності між працівником та власником підприємства, установи, організації. Причини виникнення трудових спорів – це такі обставини, які викликали розбіжності між працівником і власником (власниками) підприємства, установи, організації. Навіть загальні для трудових спорів причини носять конкретний характер у конкретних правовідносинах з вирішення трудового спору. Це порушення тих чи інших прав працівника (працівників) або його (їх) обов'язків перед власником (наприклад, при невиплаті в установлений строк заробітної плати, провині працівника, що спричинило його матеріальну відповідальність).

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

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

Умови виникнення трудових спорів економічного характеру породжують серйозні соціальні наслідки, які в

поєднанні з економічними наслідками викликають трудові спори. Так, нестача коштів призводить до скорочення чисельності працівників або ліквідації підприємства, установи, організації, приватного бізнесу, зростання безробіття, певних труднощів при працевлаштуванні. Вивільнювані працівники, відстоюючи своє право на роботу (робоче місце), нерідко звертаються за вирішенням трудового спору і захистом своїх прав до судових органів.

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

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

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

Умови виникнення трудових спорів морально - психологічного характеру пов'язані з досить поширеним

правовим нігілізмом з боку власників, їхніх представників, їх небажанням знати і дотримуватись трудового законодавства. Для пом'якшення впливу зазначених умов на виникнення трудових спорів, усунення конкретних причин цього повинні використовуватися засоби та способи впливу на кожну умову та кожну причину окремо і на всі разом комплексно. Зокрема, правовий нігілізм може бути подоланий посиленням реальної відповідальності власників за порушення прав працівників шляхом введення санкцій за подібні правопорушення, як заходів загального характеру та невідворотності відповідальності кожного, який порушив права працівника (працівників), передбачених трудовим законодавством. Недостатня обізнаність працівників і власників у трудовому законодавстві може бути подолана правовою освітою, організованою спільно об'єднаннями роботодавців, органами управління та профспілками, тобто на тристоронній основі, закріпленням планів цієї роботи в угодах.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОРЯДКУ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

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

Стаття 223 КЗпП України передбачає: «комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше 15 осіб. У випадках, коли на підприємстві, в установі, організації чисельність працюючих менше 15 осіб, працівник має право звернутися за вирішенням трудового

спору безпосередньо шляхом звернення до суду.

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

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

Зауважимо, що повноваження комісій по трудових спорах структурних підрозділів щодо застосування умов праці обмежені, тому що структурні підрозділи підприємства у трудових правовідносинах наділені незначною частиною повноважень.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (ведення діловодства, зберігання справ, підготовка та видача витягу з протоколів засідань комісії

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

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

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

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

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

- «переведення на іншу роботу та оплати праці при переведенні;
- «оплати праці при простоях і браку, невиконанні норм виробітку»;
- «оплати у нічний час і надурочних робіт» ;
- «компенсації за роботу у святкові і неробочі, вихідні дні»;
- «оплати праці при суміщенні професій (посад), виконанні робіт різної кваліфікації»;
- «застосування відрядних розцінок встановлених норм виробітку, а також умов праці, що забезпечують їх виконання»;
- «повернення грошових сум, утриманих із заробітної

плати на відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації»;

- «надання щорічної відпустки встановленої тривалості та виплати компенсації за відпустку»;

- «виплати вихідної допомоги»;

- «отримання працівнику премії, передбаченої системою оплати праці»;

- «накладення дисциплінарних стягнень»;

- «виплати компенсацій при відрядженнях або переведенні на роботу в іншу місцевість»;

- «виплати винагороди за вислугу років»;

- використання та видачі засобів індивідуального захисту»;

- «видачі лікувально-профілактичного харчування, молока чи інших рівноцінних харчових продуктів».

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

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

Спори, які виникають з приводу виконання договорів підряду, надання послуг, які були укладені між громадянами і підприємствами, комісії по трудових спорах не розглядають, оскільки такі відносини регулюються не нормами трудового, а нормами цивільного права. У даному випадку потрібно виходити не тільки з назви договору, а й його суті і змісту та фактичних обставин необхідності виконання такого договору.

У тому випадку, коли угоду було названо договором підряду, але фактично особу зараховано було у штатний розпис підприємства, відносини між учасниками такої угоди будуть регламентуватися нормами трудового права. Відповідно, спори, що пов'язані з виконанням такої угоди, що є по суті трудовим договором, мають розглядатися комісією по трудових спорах. Дане правило стосується також випадків, коли на працівника поширюється встановлений для працівників підприємства порядок обліку робочого часу, видачі нарядів, обчислення та виплати на їх підставі заробітної плати.

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

При виникненні трудових спорів з приводу виплати премії необхідно враховувати, що невикплата обіцяної премії часто спричиняє розбіжності між працівником і роботодавцем. Такі рішення часто приймаються на тлі конфлікту, сторони якого мають різні думки щодо винуватця його виникнення. Оскільки питання заробітної плати для працівника основне, вилучення премії може суттєво вплинути на лояльність працівника і навіть спричинити його звільнення та подальше звернення працівника до суду. Проте підприємство матиме

можливість розібратися в трудовому спорі, що виник, через звернення до комісії по трудових спорах. Перевагою вирішення такого спору буде те, що вирішення спору займе 10 днів, і це буде не менш дорогою процедурою для роботодавця. Більше того, на відміну від судді, членам комісії не доведеться вникати в нюанси виробничої діяльності підприємства. Проте зауважимо, що недоліком комісії по трудових спорах є те, що роботодавцю буде нелегко оскаржити своє рішення, оскільки у такому спорі виникають юридичні труднощі при визначенні процесуального статусу такої комісії. Але, як показує практика, в тих організаціях, де діють комісії, їх рішення майже ніколи не оскаржуються. Комісії по трудових спорах має право розглядати і вирішувати спори про виплату працівникам премій, що передбачені системою заробітної плати.

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

Отже, розгляд трудових спорів щодо преміальних виплат в комісіях по трудових спорах має низку очевидних переваг перед судовим спором. Комісія по трудових спорах створюється в рамках одного підприємства, сформованої з представників працівників і роботодавця. По-перше, члени комісії достатньо обізнані про особливості виробничого процесу й управління на конкретному підприємстві, системи оплати праці, вони знають умови праці робітників. По-друге, більшість матеріалів, необхідних для розгляду заяви, знаходяться на даному підприємстві. Це значно полегшує та пришвидшує процес вирішення спору. Порівняно із судами, комісія по трудових спорах має більше можливостей своєчасно отримати необхідні документи, оскільки сторони зацікавлені в їх оперативному наданні.

Діяльність комісії по трудових спорах здійснюється на території підприємства, що значно полегшує запрошення на збори свідків, спеціалістів, які є працівниками цього підприємства. Крім того, роботодавцю не доводиться вирішувати труднощі з оплатою щодо відсутності працівників, які беруть участь у засіданні комісії, на відміну від судових засідань. По-третє, розгляд трудових спорів у комісії здійснюється в 10-денний термін, що, безперечно, є важливою перевагою.

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

Порядок розгляду індивідуального трудового спору в КТС установлений ст. 225 КЗпП України. Працівник має право звернутися до комісії по трудових спорах протягом трьох місяців з того дня, коли дізнався про порушення свого права. У тому випадку, коли термін був пропущений з поважної причини, працівник може його відновити. При цьому працівник повинен довести обґрунтованість причини його відсутності. У заяві, поданій працівником до комісії по трудових спорах, має бути зазначена суть спору та докази порушення його права. Заява працівника підлягає реєстрації. Однак порядок його реєстрації в КЗпП України не прописаний. На підприємствах, зазвичай, ведеться журнал, у якому зазначаються дата отримання заяви, зміст спору, дата і суть рішення, прийнятого комісією по трудових спорах. Трудове законодавство не передбачає

можливості відмовити працівникові у прийнятті заяви, тому, навіть якщо працівник подав заяву, яка не належить компетенції комісії по трудових спорах, заява повинна бути прийнята до розгляду. Відповідно, працівнику потрібно відмовити у задоволенні заявлених вимог. Відмова у прийнятті заяви у комісії допускається лише в тому випадку, якщо трудовий спір уже розглядався в комісії і щодо нього було прийнято рішення в межах її компетенції. Комісія по трудових спорах розглядає спір протягом 10 календарних днів з дати подання працівником заяви. Протягом цього періоду комісія по трудових спорах може збиратися кілька разів, роблячи перерву для збору доказів, інших необхідних даних, що стосуються суті вирішення спору. Спори розглядаються на засіданнях комісії, час засідання встановлюється за домовленістю сторін. Збори вважаються правомочними, якщо на них присутня принаймні половина членів, що представляють працівника, і принаймні половина членів, що представляють роботодавця. Спір розглядається у присутності працівника або його представника. Однак на прохання працівника спір може бути розглянутий за його відсутності. Якщо працівник або його представник не з'являються на засідання комісії по трудових спорах, розгляд спору відкладається. У разі неодноразової неявки комісія має право прийняти рішення про зняття цього питання з розгляду, якщо поважних причин неявки на засідання не вказано. Поважними причинами можуть бути відрядження працівника або його хворобливий стан, підтверджений листом про тимчасову непрацездатність. При цьому працівник має право повторно подати заяву на розгляд даного спору протягом трьохмісячного терміну на загальних підставах.

У трудовому законодавстві відсутній перелік поважних причин і підстав, що дає право комісії по трудових спорах поновити строки звернення у випадку їх

пропуску. Це питання вирішується в кожному випадку з урахуванням причин, які призвели до несвоєчасного звернення за захистом трудових прав працівника.

У КЗпП України не вказано про обов'язкову присутність представника роботодавця, а також про право оскаржувати членів комісії по трудових спорах. Логічно припустити, що ці дві умови повинні бути виконані. Рішення комісії має бути конкретним, а не носити оціночний характер. Для оцінки всіх обставин спору, а також для прийняття об'єктивного рішення комісія по трудових спорах має право запрошувати на збори свідків, спеціалістів, а також вимагати необхідні документи у роботодавця. На засіданнях комісії по трудових спорах ведеться протокол, який повинен бути підписаний головою або його заступником і засвідчений печаткою. У протоколі засідання фіксуються дата засідання, склад членів комісії по трудових спорах, пояснення працівника, заперечення роботодавця, пояснення свідків і запрошених фахівців. За результатами розгляду індивідуального трудового спору комісія по трудових спорах приймає рішення таємним голосуванням більшістю голосів присутніх на засіданні членів. Відповідно, кожному члену комісії дається можливість прийняти самостійне рішення, незалежно від думки іншої сторони. Рішення комісії по трудових спорах має містити пряму вказівку на дії, які повинен виконати роботодавець, або відмовити працівникові у задоволенні його вимог. Рішення комісії, підписане головою або його заступником і засвідчене печаткою, передається працівникові та роботодавцю протягом трьох днів.

Відповідно до ст. 230 КЗпП України: «у випадку невиконання власником рішення комісії з трудових спорів у встановлений строк працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа, у якому

зазначається найменування органу, який прийняв рішення по трудовому спору, дата прийняття та винесення та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, ім'я та адреса боржника, номери його банківських рахунків, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше ніж за три місяці до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець примусово виконує рішення комісії по трудових спорах».

СУДОВИЙ ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

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

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

створювати систему захисту трудових прав працівників, їх законних інтересів, а також установлювати юридичні процедури такого захисту.

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

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

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

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

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

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

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

працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав; працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

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

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

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

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

виборних працівників після закінчення строку повноважень;

працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

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

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

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

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

ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

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

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

б) укладення або внесення змін до колективного договору, угоди

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

г) невиконання вимог законодавства про працю».

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

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

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

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

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

До прикладу, розглянемо порядок розгляду колективних трудових спорів на виробничому рівні. Вимоги працівників на виробничому рівні формуються та затверджуються загальними зборами (конференцією) трудового колективу чи можуть формуватися шляхом збору їх підписів і вважаються дійсними, якщо є не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства. Вимоги повинні бути оформлені в протоколі та направлені власнику або уповноваженій ним особі.

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

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

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

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

Після прийняття рішення про незгоду з рішенням роботодавця орган, який представляє працівників, повинен

протягом трьох днів повідомити про це роботодавця та за місцезнаходженням підприємства - місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування та Національну службу посередництва та примирення.

Розгляд колективного трудового спору розглядається:

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

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

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

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

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

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

Трудовим арбітражем - щодо: виконання

колективного договору, угоди чи їх окремих положень, або невиконання вимог законодавства про працю». Також трудовий арбітраж розглядає спори, якщо погоджувальна комісія не прийняла рішення протягом певного періоду.

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

З числа членів трудового арбітражу обирається його голова. Спір розглядається трудовим арбітражем за участі представників сторін, а при необхідності й інших представників зацікавлених організацій.

Трудовий арбітраж розглядає спори протягом 10 днів (термін може бути продовжений до 20 днів) з дня його створення, рішення приймається більшість голосів, оформляється протоколом, який підписують усі його члени. Рішення трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору обов'язкове, якщо сторони домовились про це раніше.

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

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

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

Незалежному посереднику, члену примирної комісії та трудового арбітражу оплата праці здійснюється в розмірі не меншому від середньомісячного заробітку та

здійснюється відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі.

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

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

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

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

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

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

Саме право на страйк визнано офіційно Європейською соціальною хартією, прийнятою Радою Європи 18 жовтня 1961 р. «Європейська соціальна хартія» є першою багатосторонньою угодою, що присвячена вирішенню трудових конфліктів. Хартія прямо визнавала право на страйк.

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

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

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

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

Очолює страйк на підприємстві особа, яка обирається загальними зборами трудового колективу та діє в межах прав, передбачених законодавством. У тому випадку, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору та прийняли рішення про скасування або припинення страйку, повноваження керівника страйку припиняються.

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

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

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

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

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

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

Сторони колективного трудового спору під час страйку повинні знаходити компроміс щодо його вирішення, використовуючи для цього всі наявні можливості.

СУДОВА ПРАКТИКА У СПРАВАХ, ЩО ВИПЛИВАЮТЬ З ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. СУДОВА ПРАКТИКА ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Право особи на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке закріплене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. У законодавстві України право кожного «на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яка вільно обирається або на яку вільно погоджується особа», гарантоване статтею 43 Основного Закону України, Кодексом законів про працю України», іншими нормативно – правовими актами, які регулюють правовідносини у сфері захисту трудових прав. Державою гарантовано кожній особі можливість захистити свої трудові права, зокрема право на захист від незаконного звільнення, на своєчасне одержання винагороди за працю, на належні, безпечні й здорові умови праці. За змістом статті 221 Кодексу законів про працю України вирішення спорів, що виникають з трудових правовідносин, віднесено до компетенції комісій по трудових спорах і судів. При розгляді спорів, що виникають з трудових правовідносин, суди керуються положеннями Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про відпустки», іншим законодавством про працю, включаючи ратифіковані Україною міжнародні акти, якими закріплено гарантії трудових прав працівників: Загальну декларацію прав людини, Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейську соціальну хартію, Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці. При вирішенні даних спорів судами також ураховуються роз'яснення щодо застосування законодавства, які містяться в постановах Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06

листопада 1992 року, «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року.

Виходячи з положень ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України, стягнення середнього заробітку на користь працівника у разі допущення адміністрацією роботодавця певних порушень його прав (непроведення повного розрахунку при звільненні, затримка видачі трудової книжки) є своєрідною компенсацією, розрахунок розміру якої перебуває в прямій залежності від розміру заробітної плати працівника.

Середній заробіток для потреб ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України обчислюється за процедурою, визначеною «Порядком обчислення середньої заробітної плати», що затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року, та за своєю природою являє собою узагальнений розмір заробітної плати працівника за певний період. Враховуючи природу такої компенсаційної виплати як стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу чи за затримку розрахунку при звільненні, заявлення такої вимоги в позовній заяві варто розуміти як вимогу про стягнення заробітної плати, а тому, в силу положень ст. 5 Закону України «Про судовий збір», така вимога не оплачується судовим збором. Проте суди першої інстанції не завжди вірно визначаються з правовою природою вимог про стягнення середнього заробітку в порядку ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України, у зв'язку з чим безпідставно залишають подані позовні заяви без руху та, у разі невиконання позивачем вимог про сплату судового збору, визнають їх неподаними та повертають. Особливу увагу також варто приділити питанню прийняття до розгляду позовних заяв щодо захисту трудових прав, в яких однією з вимог зазначено стягнення заробітної плати. Ст. 119 ЦПК України встановлено додаткову вимогу до

подання такого позову, а саме вимагається, щоб до нього було додано копію ухвали про відмову в прийнятті заяви про видачу судового наказу або ухвали про скасування судового наказу. Така умова впливає зі змісту ст. 118 ЦПК України, де прямо зазначається, що позовна заява щодо вимог, визначених у частині першій ст. 96 цього Кодексу: «про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, може бути подана тільки в разі відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом». У зв'язку з установленням законодавцем даної вимоги існують непоодинокі випадки допущених судом першої інстанції помилок при визначенні відповідності поданої позовної заяви вимогам щодо змісту та форми, що зумовлене ненаданням оцінки правовій природі сум, заявлених до стягнення, зокрема в частині наявності чи відсутності між сторонами спору щодо розміру заборгованості по заробітній платі. Варто звернути увагу, що, з'ясовуючи, чи розповсюджує свою дію ч. 6 ст. 119 ЦПК України на певну позовну заяву, суд повинен визначитися з природою тієї суми, яку хоче стягнути позивач, та встановити, чи є ця сума нарахованою, проте не виплаченою заробітною платою, чи сумою, стосовно якої наявний спір. При вирішенні такого питання необхідно враховувати роз'яснення Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, викладені в «постанові Пленуму № 4 від 23 грудня 2001 року «Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження», де зазначено: «до заяви про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати має бути додано докази перебування заявника у трудових відносинах із боржником, а підтвердженням суми, яка стягується, може бути будь-який належно оформлений документ, що вказує на розмір нарахованої заробітної плати та компенсації за

порушення строків її виплати, зокрема, довідка бухгалтерії боржника, розрахунковий лист чи копія платіжної відомості тощо». Таким чином, за наявності у особи виданих роботодавцем підтверджуючих документів щодо розміру нарахованої заробітної плати, правильним буде звернення до суду в порядку наказного провадження, а тому суди повинні перевіряти наявність таких документів у додатках до позовної заяви та, у разі їх наявності, виходячи з положень ст. 96, 118, 119 ЦПК України, залишати позов без руху для отримання відомостей щодо відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом.

В іншому випадку залишення позовної заяви без руху та надання позивачу вказівки звертатися до суду із заявою про видачу судового наказу вважатиметься безпідставним та таким, що не ґрунтується на положеннях ст.ст. 96, 118 ЦПК України. найбільш поширеними спорами, що виникають з трудових правовідносин та є предметом судового розгляду, можна вважати спори щодо: «поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення невикраденої заробітної плати, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні». При цьому, оскільки залежно від фактичних обставин справи такі вимоги можуть бути взаємопов'язаними та зумовлювати одна одну, розповсюдженою є практика одночасного заявлення кількох вищезазначених вимог при зверненні до суду. Зверніть увагу, що переважно суб'єктом звернення до суду з позовом, що виникає з трудових правовідносин, є працівник, який звертається за захистом своїх трудових прав. Це зумовлено тим, що у трудових відносинах роботодавець виступає як наділений владою суб'єкт і саме ним приймаються рішення, які можуть привести до порушення трудових прав особи.

У зв'язку з тим, що правові підстави, виходячи з яких заявляються вимоги про поновлення на роботі, стягнення заборгованості із заробітної плати, вимушеного прогулу та за час затримки розрахунку при звільненні, є різними, треба проаналізувати судову практику вирішення кожного із таких спорів.

СУДОВА ПРАКТИКА ЩОДО ВИЗНАННЯ НАКАЗУ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ НЕЗАКОННИМ І ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

Право особи на працю, складовою якого є принцип захисту від незаконного звільнення, гарантується державою та закріплене в національному законодавстві й міжнародно-правових актах. Ст. 5-1 Кодексу законів про працю України передбачає: «держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи». Одним із основних трудових прав працівників є право кожного на звернення до суду для захисту своїх прав незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади. Отже, одним зі способів захисту працівника від незаконного звільнення є звернення до суду з вимогами про визнання проведеного звільнення неправомірним і поновлення на роботі.

Незаконними можна вважати таке звільнення, що було проведене з підстав, не передбачених законом або з порушенням встановленого порядку звільнення, а також у тому випадку, коли фактичні обставини не відповідають обраному формулюванню причин звільнення і коли порушуються гарантії, надані окремим категоріям працівників. При вирішенні трудових спорів особливу увагу необхідно звертати на спеціальні строки, встановлені трудовим законодавством для звернення до суду за

захистом своїх порушених трудових прав. Стаття 233 Кодексу законів про працю України передбачає: «Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком». При цьому ст. 234 Кодексу передбачає можливість поновлення встановлених у ст. 233 строків у разі їх пропуску з поважних причин. Варто мати на увазі, що при поновленні такого строку чи відмові в його поновленні повинні бути наведені в рішенні мотиви, з яких суди виходять при ви- рішенні даного питання. Верховий Суд України в правовій позиції № 6-409цс16 від 06 квітня 2016 року зазначив, що при застосуванні судами положень ст. 233, 234 Кодексу законів про працю України суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску строків. Як свідчить судова практика, здебільшого при вирішенні трудових спорів суди правильно застосовують положення ст. 233 Кодексу законів про працю України та вірно визначаються з питанням щодо дотримання чи недотримання працівником встановлених законодавством строків на звернення до суду. Водночас інколи допускаються помилки при тлумаченні положень ст. 233 Кодексу законів про працю України, зокрема не враховується їх перевага над строками позовної давності, що встановлені в Цивільному кодексі України. Крім того, інколи безпідставно, як доводить судова практика, вважають, що об'єднання в одній позовній заяві вимоги про поновлення на роботі та вимоги про стягнення заробітної

плати є підставою для поширення на всі ці вимоги необмеженого строку на звернення до суду, оскільки вони об'єднані спільним обґрунтуванням.

Розглядаючи трудовий спір, що виникає з приводу звільнення працівника, повинні перевірятися такі: чи проведено звільнення працівника з підстав, передбачених законом; чи відповідають фактичні підстави звільнення обраному формулюванню причин звільнення; чи з дотриманням встановленого законом порядку проведено звільнення; чи дотримано при звільненні гарантії, що встановлені законодавством, зокрема надані окремим категоріям працівників. Так, юридичні факти, що обумовлюють підстави припинення трудового договору, передбачені Кодексом законів про працю. Стаття 36 регламентує: «підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 цього Кодексу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою,

організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7--1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7--2) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

8) підстави, передбачені контрактом;

9) підстави, передбачені іншими законами».

При вирішенні спорів про визнання звільнення незаконним і поновлення на роботі особлива увага повинна приділятися перевірці дійсного існування підстав, зазначених у наказі (розпорядженні) як підстава для звільнення, відповідність такої підстави визначеному в законодавстві переліку підстав припинення трудового договору. Так, вступ у трудові відносини і їх припинення оформляються документально. У разі розірвання трудового договору з ініціативи працівника; за угодою сторін на підтвердження цього факту повинна бути наявна відповідна власноруч написана заява працівника. У разі припинення трудових відносин з працівником з причин, які не є наслідком його волевиявлення, їх існування повинно бути належно документально підтверджено.

У постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року зазначено, що судам варто ретельно

з'ясовувати підстави звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законам. При звільненні працівника за угодою сторін варто враховувати, що таке звільнення можливе лише при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1 ст. 36 КЗпП. За наявності такої домовленості договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання цієї домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст.36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору». Тобто така домовленість повинна бути документально підтверджена, зокрема, оформлена заявою працівника про його звільнення за п. 1 ст.36 КЗпП України із резолюцією власника або уповноваженого ним органу про підготовку наказу про звільнення працівника з цієї підстави. Виходячи з особливої правової природи такої підстави для звільнення, як угода сторін, Верховний Суд України в правовій позиції від 26 жовтня 2016 року у справі № 6-1269цс16 надав роз'яснення судам нижчих інстанцій при вирішенні спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених роботодавцем за угодою сторін. Так, трудовий договір припиняється у строк, визначений сторонами, у разі їх домовленості про припинення трудового договору за пунктом 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін). З огляду на таке, розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 ст. 36 КЗпП України (угода сторін), суди повинні з'ясувати: чи справді існувала домовленість сторін про припинення

трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; «чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін».

При розгляді судами спорів про поновлення на роботі при звільненні з підстави, передбаченої п. 2 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України у зв'язку із закінченням строку, на який укладено трудовий договір, судами насамперед перевіряється, чи справді трудові відносини між сторонами мали строковий характер, що варто розуміти як укладення трудового договору на визначений строк, погоджений сторонами, або на час виконання певної роботи; чи була особа звільнена саме у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору; чи не існувало підстав, які унеможливають її звільнення. Але при звільненні на підставі п. 2 ч. 1 статті 36 Кодексу законів про працю України, інколи поза увагою суду залишаються закріплені в законодавстві гарантії для певних категорій працівників, які поширюються також на строкові трудові правовідносини. В силу ст. 184 Кодексу законів про працю України: «звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня

закінчення строкового трудового договору». У пункті 9 «постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року наголошено: «при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України судам треба враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст.184 КЗпП України). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок із працевлаштування, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я). Передбачені ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України гарантії також розповсюджуються і на випадки звільнення таких жінок у зв'язку із закінченням строку трудового договору, у випадках прийняття їх на сезонну роботу. Таким чином, при звільненні на підставі п. 2 ч. 1 статті 36 Кодексу законів про працю України необхідно ретельно перевіряти, чи не мала звільнена працівниця закріплених у ст. 184 КЗпП України гарантій щодо обов'язкового працевлаштування при звільненні за закінченням строкового трудового договору, та задовольняти позовні вимоги про поновлення на роботі у разі порушення роботодавцем таких гарантій.

Розглядаючи трудові спори про поновлення на роботі при звільненні на підставі п. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України: «в зв'язку з призовом або вступом працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, зверніть особливу увагу на встановлені в даному пункті обмеження», а саме: «зазначення про можливість звільнення працівника з цієї підстави лише у випадку, коли за ним не зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст.. 119 цього Кодексу». Частина 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України закріплює: «за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності й у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». У ст.. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» також зазначається: «громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення

рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частинами третьою та четвертою статті 119 Кодексу законів про працю України».

При звільненні працівника з підстав, передбачених п. 6 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю, у зв'язку з відмовою «працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці», необхідно перевіряти, чи справді працівник відмовився від продовження виконання роботи, чи мала місце зміна в істотних умовах праці й чим вона була зумовлена. Окрему увагу приділіть дотриманню роботодавцем процедури повідомлення працівника про майбутні зміни істотних умов праці, яка закріплена в ст. 32 Кодексу законів про працю України. Так, за змістом статті 36 Кодексу законів про працю: «зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою допускається у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 ст. 36 цього Кодексу». Розглядаючи трудові спори, що виникають у зв'язку зі звільненням з причин відмови продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, суди повинні враховувати роз'яснення, які дав Верховний Суд України в «постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, де зазначено: «при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці

звільнення може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо). У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення». Інколи виникають труднощі при розмежуванні понять звільнення в зв'язку з відмовою продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, зумовлених змінами в організації виробництва і праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю), та «звільнення в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю)». При з'ясуванні дійсної підстави проведеного звільнення варто враховувати висновки Верховного Суду України, викладені в правовій позиції від 23 березня 2016 року у справі № 6-2748цс15, яка в силу положень ст. 360-7 ЦПК України є обов'язковою для врахування судами при застосуванні таких норм права, де зазначено, що зміна істотних умов праці, передбачена частиною третьою ст. 32 КЗпП України, за своїм змістом не тотожна звільненню у зв'язку із зміною організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої ст. 40 цього Кодексу, оскільки передбачає «продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою», але за новими умовами праці.

Спори про поновлення на роботі при звільненні з ініціативи працівника (п. 4 ч. 1 ст. 36, ст. 38 Кодексу законів про працю) становлять незначну частину загальної

кількості спорів і ґрунтуються, як правило, на доводах працівника про примушування до написання заяви на звільнення, тобто на відсутності у працівника справжнього волевиявлення на припинення трудових відносин. Як зазначив Верховний Суд України в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, при звільненні працівника з підстав, передбачених ст. 38 Кодексу законів про працю, а саме за власним бажанням, необхідно перевіряти докази працівника що саме власник примусив його подати заяву про розірвання трудового договору». При цьому також необхідно враховувати, що «працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, має право до закінчення строку попередження відкликати свою заяву, і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою».

Варто звернути увагу, що законодавство не передбачає порядку перевірки доводів позивача про те, що до написання заяви про звільнення його було примушено, тобто при перевірці цих посилок суд виходить із загального принципу доказування в цивільному процесуальному судочинстві, й позивач самотійно повинен довести існування відповідного примусу з боку відповідача. При цьому, вирішуючи спори про поновлення на роботі при звільненні за ст. 38 Кодексу законів про працю, необхідно враховувати, що положення цієї статті прямо передбачають для працівника можливість продовжувати трудову діяльність, а тому, якщо його

справжнього волевиявлення на звільнення не було, останній має право відкликати свою заяву, тобто доказом примушування до написання заяви про звільнення може бути подальше звернення працівника до роботодавця із заявою про намір продовжувати трудові відносини.

Судова практика свідчить про те, що спори, які виникають при звільненні працівника з підстав, передбачених ст. 38 Кодексу законів про працю, а саме за власним бажанням, правильно вирішуються судами та проблем при застосуванні положень ст. 38 Кодексу законів про працю не виникає. Судами насамперед перевіряється, чи справді працівник виявив бажання звільнитися в порядку ст. 38 КЗпП України тобто за власним бажанням, належним підтвердженням чого буде вважатися його власноруч написана заява із зазначенням такої підстави звільнення. Також перевіряються доводи працівника про його примушування до написання заяви про звільнення. При цьому перевірка таких доводів відбувається відповідно до ст. 10, 57, 60, 212 ЦПК України: працівник, який посилається на існування цих обставин, повинен довести їх перед судом за допомогою належних і допустимих доказів, а суд оцінює такі докази в сукупності та взаємозв'язку з іншими матеріалами справи. На відміну від трудових спорів, що виникають при звільненні з ініціативи працівника, кількість яких є незначною, спори, що виникають в зв'язку зі звільненням з ініціативи власника (ст. 40, 41 Кодексу законів про працю) становлять переважну більшість серед усіх трудових спорів, що перебувають у провадженні суду. Перелік загальних підстав для звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу визначений в ст. 40 Кодексу законів про працю України і є вичерпним. Для певних категорій працівників за певних умов передбачаються додаткові «підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу»,

визначені в ст. 41 Кодексу законів про працю України, проте положення даної статті поширюють свою дію на окремо визначені випадки. Відповідно, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) «змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а також у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності й пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані

наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі протягом строку випробування

12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;

13) відмови працівника Бюро економічної безпеки України від проходження атестації або прийняття атестаційною комісією рішення про неуспішне проходження працівником Бюро економічної безпеки України атестації, що здійснюється відповідно до п.4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення роботи Бюро економічної безпеки України»;

13) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України;

14) невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації».

При розгляді спорів про поновлення на роботі «при звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» необхідно звертати увагу на те, що розірвання трудового договору з «передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5,

7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України підстав допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу». Відповідна вимога закріплена в ст.43 Кодексу законів про працю, де прямо зазначається: «розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства».

Отже, перевіряючи дотримання роботодавцем вимог закону при звільненні за пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 Кодексу законів про працю», необхідно перевіряти, чи була надана згода на таке звільнення первинної профспілковою організацією, а у разі її відсутності - чи була відмова у наданні згоди обґрунтованою. При цьому частина 7 ст. 43 Кодексу законів про працю, в якій зазначається, що «рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим», не містити уточнень поняття обґрунтованості, з огляду на що варто дійти висновку, що обґрунтованість причин відмови суд оцінює на власний розсуд.

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

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

про працю України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди; професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом; питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник».

Як свідчить судова практика, перевіряючи законність проведеного звільнення, суди нерідко припускаються помилки при перевірці обставин дотримання роботодавцем вимог ст. 43 Кодексу законів про працю щодо обов'язкового отримання дозволу на звільнення від діючої на підприємстві профспілкової організації, зокрема не завжди враховується, що такий дозвіл повинна надати та спілка, членом якої є працівник.

При тлумаченні «поняття професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації» інколи не враховується, що професійна спілка уповноважена на розгляд питання щодо надання звільнення лише того працівника, який є її членом, і лише в такому разі дана згода матиме юридичну силу. Розглядаючи спір про визнання звільнення незаконним з підстав порушення вимог ст. 43 Кодексу законів про працю, необхідно пересвідчитись у тому, чи була згода на звільнення працівника надана саме тією профспілковою організацією, членом якої є особа, та ретельно перевіряти доводи позивача про те, що він є членом іншої профспілкової організації, до якої з поданням про надання згоди на звільнення роботодавець не звернувся.

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

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

Зміни в організації виробництва є правом роботодавця, який самостійно визначає найбільш вигідні умови здійснення господарської діяльності, а тому незгода профспілкового органу зі змінами в господарській

діяльності підприємства, які покликані його перепрофілюванням, не може розцінюватися як обґрунтована підстава для відмови у звільненні працівників у зв'язку зі зміною організації виробництва.

Окрім необхідності отримати дозвіл від виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника з ініціативи власника, що виступає як додаткова гарантія захисту прав та інтересів працівника, який у відносинах з підприємством, установою, організацією виступає як слабша сторона, при звільненні працівника з передбачених ст. 40 Кодексу законів про працю підстав необхідно також забезпечувати належну реалізацію гарантій, передбачених законодавством. Зокрема, до таких гарантій належить обов'язок роботодавця при звільненні працівника з підстав, передбачених пунктами 1, 2 і 6 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю, за можливості, за згодою вивільнюваного перевести його на іншу роботу на підприємстві, враховувати наявність в особи переважного права на залишення на роботі. З огляду на положення ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю, розглядаючи спори про визнання наказу про звільнення незаконним і поновлення на роботі, суди повинні звертати особливу увагу на дотримання власником підприємця, установи й організації порядку звільнення особи з визначених у пунктах 1, 2 і 6 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України підстав і перевіряти, чи була у роботодавця реальна можливість запропонувати працівникові переведення на іншу роботу. При цьому, виходячи із закріпленого в цивільному процесуальному законодавстві принципу доказування, згідно з яким кожна сторона зобов'язана: «довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень», роботодавець, котрий заперечує проти наявності у нього на момент звільнення працівника іншої роботи, яку працівнику можна було б запропонувати,

повинен довести вказану обставину за допомогою належних та допустимих доказів.

Переважає більшість спорів про визнання звільнення незаконним і поновлення на роботі, які обґрунтовуються невиконанням роботодавцем при звільненні вимог ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України щодо пропозиції іншої роботи, виникає при звільненні з підстави, передбаченої «п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України: «в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників».

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

Незважаючи на імперативне зазначення в законодавстві про обов'язок роботодавця запропонувати вивільнюваному працівникові іншу роботу на підприємстві, інколи необхідність перевірки дотримання роботодавцем вимог статей 40, 49-2 Кодексу законів про працю України та доведення таких обставин за допомогою належних і допустимих доказів залишається поза увагою суду, який розглядає трудовий спір, що призводить до неправильної оцінки фактичних обставин справи та невірного вирішення спору по суті.

Потрібно мати на увазі, що за змістом ст. 64 Господарського кодексу України підприємство може складатися з виробничих або функціональних структурних під-розділів (виробництв, відділень, цехів, управлінь, бюро, служб тощо) та створювати філії, представництва,

відділення та інші відокремлені підрозділи. При цьому такі структурні підрозділи, представництва та філії входять до складу підприємства, не мають статусу юридичних осіб і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством (ч. 3 ст. 95 ЦК України і ч. 4 ст. 64 ГК України).

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

Одночасно, вирішуючи спір, необхідно мати на увазі, що за правилом ст. 60 ЦПК України кожна сторона зобов'язана «довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень», а тому, якщо відповідач заперечує проти доводів позивача щодо незаконності звільнення, посилаючись на виконання всіх

передбачених законодавством вимог, і зокрема вимоги щодо пропозиції працівникові всіх вакантних посад для їх зайняття, саме він повинен надати докази на підтвердження цих обставин.

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

Вирішуючи спір, який виник у зв'язку зі звільненням працівниці в період вагітності, необхідно враховувати роз'яснення, викладені в постанові Верховного Суду України від 11 листопада 2009 року у справі № 6-153-409, де зазначено, що наявність вагітності на день звільнення працівниці за ініціативою власника або уповноваженого ним органу при відсутності ліквідації підприємства, установи, організації є безумовною підставою для поновлення звільненої особи на раніше займаній посаді. При цьому, для застосування ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України, закон передбачає наявність стану вагітності саме на час звільнення особи, а не на час розгляду справи. Застосування даної норми не ставиться в залежність і від своєчасного повідомлення працівницею власника або уповноваженого ним органу про вагітність. Потрібно мати на увазі, що несвоєчасне повідомлення працівницею

роботодавця про свою вагітність, яка мала місце під час звільнення, не впливає на застосування гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України, і така обставина є безумовною підставою для поновлення працівниці на роботі на займаній посаді.

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

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

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

Кодекс законів про працю України не містить визначення «поважних причин» у контексті застосування ст. 40 Кодексу законів про працю, тобто такі причини оцінюються судом, який розглядає спір, за власним

переконанням, на підставі поданих сторонами доказів, виходячи з фактичних обставин справи. Аналізуючи зміст ст. 40 Кодексу законів про працю та надані Верховним Судом України роз'яснення, можна сформулювати такі узагальнені умови прогулу визнаними без поважних причин: відсутні необхідні документи, докази, що свідчать про неможливість працівником перебувати на роботі, немає згоди власника підприємства на відсутність працівника.

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

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

дійсного існування таких обставин і їх поважності, а правильності їх документального оформлення та підтвердження.

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

Звільнення працівника за прогул передбачає: фіксування факту відсутності працівника на робочому місці. Це може бути: «акт, складений безпосереднім керівником працівника підприємства, який повинен бути підтверджений підписами свідків і містити дані щодо фіксації часу, протягом якого працівник був відсутній; у таблиці робочого часу робиться відповідна відмітка про відсутність працівника; від працівника треба отримати пояснення про причину його відсутності. Якщо для цього є підстави, створюється спеціальна комісія для перевірки

обставин, викладених у поясненнях працівника. При відмові дати пояснення складається відповідний акт із підписами свідків – щонайменше двох; весь зібраний матеріал передається керівнику підприємства чи іншій особі, яка має право прийняття на роботу та звільнення з роботи (ст. 147, 147-1 КЗпП); власник підприємства подає до профспілки відповідне подання щодо надання згоди на звільнення працівника за прогули згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП із зазначенням конкретної дати та сумарного часу відсутності працівника на робочому місці; профспілка розглядає подання в присутності працівника, який дає пояснення; у разі надання дозволу на звільнення власник видає відповідний наказ про звільнення.; з наказом треба ознайомити працівника та підтвердити його підписом.

Про відмову складається відповідний акт із підписами щонайменше двох свідків; у день звільнення (відповідно до наказу) працівник повинен отримати належним чином оформлену трудову книжку та розрахунок (ст. 47 КЗпП). Відмова оформляється відповідним актом. Перевірка дотримання роботодавцем вказаних стадій при звільненні за п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю (прогул) є обов'язковою при розгляді судами спорів про поновлення на роботі. Як свідчить судова практика, що була предметом аналізу при проведенні даного узагальнення, здебільшого судами надається правильна оцінка документальному оформленню роботодавцем звільнення працівника з підстав п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю, в зв'язку з прогулом. Проте, необхідно звертати увагу на необхідність підтвердження факту відсутності працівника на роботі за допомогою належних і допустимих доказів, що призводить до неправильного вирішення спору по суті. При розгляді справ щодо незаконного звільнення і поновлення на роботі необхідно уважно перевіряти наявність правових підстав для винесення наказу/розпорядження про звільнення;

дотримання роботодавцем процедури вивільнення працівника; урахування всіх передбачених трудових законодавством гарантій та, встановивши допущені власником або уповноваженим ним органом порушення, відновлювати трудові права працівника шляхом скасування наказу про звільнення і поновлення його на роботі на раніше займаній посаді.

СПОРИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ПРИВОДУ СТЯГНЕННЯ ЗАБОРГОВАНOSTІ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ

Конституція України закріплює право кожного на заробітну плату не нижче рівня, встановленого законом, а також право на своєчасне одержання заробітної плати.

Аналогічні за змістом норми містить Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату праці». Конституційний Суд України в рішенні від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. В Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 року, що ратифікована Україною 14 вересня 2006 року, зазначається, що оплатність праці є одним із основоположних принципів здійснення трудових відносин, за яким усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Визначення поняття заробітної плати міститься як у ратифікованих Україною міжнародних актах, наприклад Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати», так і в національних нормативно-правових актах, а саме Кодексі законів про працю України та в Законі України «Про оплату праці». Так, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» зазначає: «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у

грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства». Відповідно до Закону України «Про оплату праці» ст. 21: «працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання». Ст. 43 Конституції України закріпила, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. З огляду на вказану норму, а також враховуючи, що ст. 55 Конституції України гарантовано захист прав і свобод людини і громадянина судом, вбачається, що право працівника на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати підлягає судовому захисту.

Відповідно до ст. 233 Кодексу законів про працю України: «у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком». Верховний Суд України у постанові Пленуму N 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» наголосив: «при розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам треба відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання. Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема у встановленні

розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету. За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), територіальному (територіальна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди». Відповідно до ст. 20 Закону України «Про оплату праці», оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту».

Розглядаючи трудові спори, необхідно враховувати, що заробітна плата має трьохрівневу структуру та складається з основної, додаткової оплати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» ст. 2: «основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать

виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми». Як свідчить судова практика, найбільшу частину спорів, що виникають з питань оплати праці, становлять спори про стягнення заробітної плати, несплаченої при звільненні. Так, ст. 116 Кодексу законів про працю України закріпила: «при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться у день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму. За безпідставне невиконання положень цієї статті для роботодавця передбачається відповідальність у вигляді виплати компенсаційних сум. Через роботодавців, які не визначають конституційні права працівників щодо обов'язковості виплати їм заробітної плати, не виплачують або допускають прострочення у виплаті заробітної плати, виникає нагальне та гостре питання щодо ефективного захисту порушених прав працівників.

Відповідно до приписів ст. 161 Цивільного процесуального кодексу України, за заявою особи може бути видано судовий наказ про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та

середнього заробітку за час затримки розрахунку. Зазначена категорія справ може розглядатися в наказному провадженні або у спрощеному позовному провадженні. Право вибору залишається за заявником (ч. 2 ст. 161 ЦПК України).

Варто зауважити, що наказне провадження призначене для розгляду справ за заявами про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо. У порядку спрощеного позовного провадження розглядаються справи, в яких наявний спір щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати (середнього заробітку за час затримки розрахунку) та/або підстав для її нарахування та отримання.

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

Голосіївський районний суд м. Києва в ухвалі від 25.06.2021 р. у справі №752/12662/21, яка була залишена без змін постановою Апеляційного суду м. Києва від 28.08.2021 р., відмовив заявнику у видачі судового наказу. При цьому, на думку суду першої інстанції, доказом, що підтверджує право на стягнення суми заробітної плати, має бути довідка від боржника про розмір нарахованої, але не виплаченої заробітної плати.

У постанові від 08.02.2021 р. у справі №367/7558/20 Київський апеляційний суд дійшов висновку, що лист боржника, в якому вказана сума нарахованої, але не

виплаченої заробітної плати, не може вважатися бухгалтерським документом, що підтверджує розмір нарахованої заробітної плати. Окрім того, його зміст не дає підстав вважати, що роботодавець визнає, що саме з його вини не був проведений розрахунок. Після розгляду справи суд апеляційної інстанції залишив без змін ухвалу суду першої інстанції, якою було відмовлено у видачі судового наказу.

Постановою Апеляційного суду Сумської області від 11.10.2020 р. у справі №592/12552/20, досліджуючи питання доказів, що підтверджують безспірність вимог, суд дійшов висновку, що заявник не надав доказів на підтвердження обґрунтованості заявлених ним вимог. Також суд визначив, що долучена до заяви довідка не може вважатися таким доказом, оскільки не містить відомостей про її видачу саме роботодавцем. Окрім того, довідка не завірена підписом уповноваженої особи.

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

Отже, звертаючись до суду з вимогами про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, варто зосередитися на доведеності безспірності заборгованості із

заробітної плати та підстав для її стягнення. При цьому для підтвердження безспірності вимог необхідно долучити до заяви засвідчені належним чином докази перебування стягувача у відносинах з боржником та видану боржником довідку про розмір нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, підписану уповноваженою на це особою.

Якщо розглядати справи у спрощеному позовному провадженні то слід зауважити, що спрощене позовне провадження призначене для розгляду малозначних справ, які виникають з трудових відносин, справ незначної складності та інших справ, для яких пріоритетом є швидкість вирішення справи.

Аналіз спорів щодо виплати заробітної плати, які розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження, дає підстави стверджувати, що суди, як правило, захищаючи інтереси працівників, ухвалюють рішення про стягнення з боржників нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та/або середнього заробітку за час затримки розрахунку (рішення Залізничного районного суду м. Львова від 19.04.2022 р. у справі №462/563/22, рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 11.04.2022 р. у справі №755/12651/21, постанова Київського апеляційного суду від 11.03.2021 р. у справі №758/210/20, постанова від 30.05.2020 р. у справі №757/35747/14-ц, постанова від 11.07.2020 р. у справі №759/2710/16-ц, постанова від 25.07.2020 р. у справі №552/993/20).

Відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України, працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в 3-місячний строк, відколи він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У справах про звільнення - у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Водночас ч. 2 цієї ж статті передбачає, що

у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Як показує аналіз судової практики, питання строків звернення з вимогами про стягнення заробітної плати та/або стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку є достатньо актуальним. Це пов'язано з назрілим питанням про те, чи потрібно включати середній заробіток до структури заробітної плати, що безпосередньо впливає на строки звернення до суду з вимогами про стягнення середнього заробітку за час затримки разом або окремо з вимогами про стягнення заробітної плати, звернення з якими не обмежується будь-яким строком¹ Велика Палата Верховного Суду у постанові №910/4518/16 від 30.01.2023 р. дійшла висновку, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою (зокрема, компенсацією працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати) у розумінні ст. 2 Закону України «Про оплату праці». Таким чином, ВП ВС поставила крапку у питаннях щодо включення середнього заробітку до структури заробітної плати та дійшла до однозначного висновку, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати.

Отже, на вимоги про стягнення середнього заробітку за весь час затримки до дня фактичного розрахунку при звільненні розповсюджується 3-місячний строк звернення до суду, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися

¹ Постанова Верховного Суду від 05.12.2018 р. у справі 134/1781/16-ц

про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався (постанова ВС від 24.04.2023 р. у справі №607/14495/16-ц).

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

Окрім того, звертаючись до суду з вимогами про стягнення середньої заробітної плати за час затримки розрахунку, необхідно врахувати позиції ВС стосовно сплати судового збору, які викладені у постанові від 04.04.2024 р. у справі №428/8353/23 та у постанові від 30.05.2023 р. у справі №307/3251/16. У зазначених постановках ВС дійшов висновку, що позивачі у справах за позовними вимогами, які впливають із трудових відносин, не звільняються від сплати судового збору, за винятком позивачів у двох категоріях (про стягнення заробітної плати та про поновлення на роботі).

Системний аналіз судової практики у спорах щодо виплати заробітної плати показує, що суди здебільшого стають на бік працівників, захищаючи їх від недобросовісних дій або бездіяльності роботодавців. Однак наявність позитивного рішення суду, ухваленого на користь працівника, не дає 100% гарантій, що таке рішення буде своєчасно та в повному обсязі виконане роботодавцем.

З метою ефективного виконання судового рішення про стягнення заробітної плати та/або середньої заробітної плати за час затримки розрахунку стягувачу необхідно звернутися до приватного чи державного виконавця для примусового виконання судового рішення. У межах відкритого виконавчого провадження виконавець зможе

накласти арешт на рахунки боржника, відкриті у відділеннях банку, рухоме та нерухоме майно, а також включити його до Єдиного реєстру боржників. Це може створити для боржника несприятливі умови, за яких він буде змушений повернути кошти, присудженні судовим рішенням. Окрім того, варто пам'ятати, що за невиплату або несвоєчасну виплату заробітної плати передбачена адміністративна та кримінальна відповідальність.²

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом та передбачено ст. 43 конституції України. Працівник має право на оплату своєї праці на підставі укладеного трудового договору згідно зі ст. 21 Закону України «Про оплату праці».

У разі якщо не виплачують нараховану заробітну плату, радимо звернутись до суду та направити рішення на примусове виконання.

На особливому контролі виконавчої служби залишається стан виконання виконавчих документів про стягнення заборгованості із зарплати та інших виплат, пов'язаних з трудовими правовідносинами. Як звернутися до суду, якщо владнати питання в позасудовому порядку не вдалося? Для стягнення заборгованості із заробітної плати працівник може звернутися до суду в порядку наказного провадження (вимога працівника про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати є безспірною) та позовного провадження (існує спір щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати та/або права на її отримання).

Ст. 233 КЗпП України встановлює загальний тримісячний строк для звернення до суду в трудових спорах, зокрема й щодо стягнення заробітної плати. Цей

² Анатолій Мельниченко. Спори щодо виплати зарплати: на чиему боці суд? <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/spori-shchodo-viplati-zarplati-na-chiemu-boci-sud.html>

строк починає відраховуватися з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Після отримання рішення суду стягувач звертається до державної виконавчої служби, і розпочинається примусове виконання.

Що каже судова практика з питань стягнення заборгованості з виплати заробітної плати. Відповідно до частини першої статті 94 КЗпП України заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Аналогічне визначення заробітної плати міститься й у статті 1 Закону України «Про оплату праці».

За частиною другою статті 2 Закону України «Про оплату праці» додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

У структуру заробітної плати входять інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми (частина третя статті 2 Закону «Про оплату праці»).

Частина перша статті 47 КЗпП України встановлює, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу.

За положеннями статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Системний аналіз цих норм дає підстави для висновку про те, що всі суми, належні до сплати працівникові, мають бути виплачені у день його звільнення.

Чинне законодавство прямо покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать як на підставі норм Закону України «Про оплату праці», так і Кодексу Законів про працю в Україні.

У разі невиконання такого обов'язку з вини власника або уповноваженого ним органу настає передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність.

За змістом статті 117 КЗпП України в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Закріплені у статтях 116, 117 КЗпП України норми спрямовані на забезпечення належних фінансових умов для звільнених працівників, оскільки гарантують отримання ними відповідно до законодавства всіх виплат у день звільнення та, водночас, стимулюють роботодавців не порушувати свої зобов'язання в частині проведення повного розрахунку із працівником.

Отже, у разі недотримання роботодавцем вимог статті 116 КЗпП України настають наслідки, передбачені статтею 117 КЗпП України.

Чи позбавляється підприємство обов'язку здійснювати нарахування заробітної плати у зв'язку з втратою ним первинних документів?

Верховний Суд у постанові від 21 лютого 2023 року у справі № 910/6968/16 (607/6254/15-ц) вирішуючи спір про наявність обов'язку сплатити нарахованої, але не виплаченої заробітної плати звертає увагу на зміст поняття заробітної плати, який узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин - відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 26 лютого 2020 року у справі № 821/1083/23 (провадження № 11-1329апп23) зазначила, що виходячи зі змісту трудових правовідносин між працівником та підприємством, установою, організацією, під «належними звільненому працівникові сумами» необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право станом на дату звільнення згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем (заробітна плата, компенсація за невикористані дні відпустки, вихідна допомога тощо).

Статтею 110 КЗпП України встановлено, при кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;

б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;

в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Отже, виходячи з частини першої статті 617 ЦК України не можуть бути підставою для звільнення роботодавця від обов'язку виплатити позивачу невикрадену заробітну плату.³

Стягнення заборгованості із заробітної плати – це процес, який дає змогу працівникові отримати свої законні гроші, якщо роботодавець не виплатив заробітну плату у встановлені строки. В Україні цей процес регулюється трудовим законодавством і цивільним процесуальним кодексом.

Строк позовної давності – це період, протягом якого можна звернутися до суду з вимогою про стягнення заборгованості. В Україні строк позовної давності у трудових спорах, включно зі стягненням заборгованості із зарплати, становить 3 роки (стаття 233 Цивільного кодексу України). Цей строк починається з моменту, коли позивач дізнався або повинен був дізнатися про порушення своїх прав.

Важливо пам'ятати, що строк позовної давності може перериватися або призупинятися в разі, якщо сторони ведуть переговори або виникає потреба в додатковій перевірці інформації. Пропуск строку позовної давності може стати підставою для відмови в задоволенні позову, тому своєчасне звернення до суду має критичне значення.

Як отримати судовий наказ про стягнення зарплати: процедура та документи

³ Наталія Кайда Стягнення заборгованості з виплати заробітної плати в огляді судової практики. <https://www.hsa.org.ua/blog/stiagnennia-zaborgovanosti-z-viplati-zarobitnoyi-plati-v-ogliadi-sudovoyi-praktiki>

Судовий наказ про стягнення зарплати – це спрощена процедура, яка дає змогу швидко отримати рішення про виплату заборгованості без тривалого судового розгляду. Для отримання судового наказу необхідно виконати такі кроки:

Збір документів. Для подання заяви на отримання судового наказу необхідно зібрати такі документи:

1. Копія трудового договору або іншого документа, що підтверджує трудові відносини.
2. Документи, що підтверджують заборгованість із заробітної плати (розрахункові листки, акти звірки тощо).
3. Заява про видачу судового наказу, складена відповідно до вимог закону.

Подання заяви до суду

Заява на отримання судового наказу подається до районного суду за місцем проживання відповідача або за місцем виконання трудових обов'язків. Заява має містити інформацію про заборгованість, посилання на документи та обґрунтування вимог.

Розгляд заяви. Судовий наказ видається на підставі поданих документів без виклику сторін до суду. За відсутності заперечень з боку відповідача судовий наказ набирає чинності після його видачі. Після отримання судового наказу або рішення суду про стягнення заборгованості із зарплати, необхідно отримати виконавчий лист. Цей документ дозволяє примусово виконувати рішення суду і стягнути заборгованість через державні органи.

Процедура стягнення із зарплати за виконавчим листом включає такі кроки:

1. Отримання виконавчого листа: виконавчий лист видається судом після набрання чинності судовим наказом або рішенням.
2. Передача виконавчого листа до виконавчої служби:

виконавчий лист передається до державної виконавчої служби для початку виконавчого провадження. Виконавчий орган зобов'язується провести всі необхідні дії для отримання заборгованості, включно з арештом майна або списанням коштів з банківського рахунку.

3. Стягнення коштів: виконавча служба здійснює стягнення заборгованості із зарплати боржника, якщо роботодавець продовжує трудові відносини з боржником. У разі, якщо трудові відносини припинено, виконавчий орган може вживати інших заходів для отримання заборгованості.

В основі правового механізму своєчасного одержання заробітної плати є гарантованість індивідуальних й колективних прав та інтересів працівників і роботодавців, добросовісності використання цих прав, виконання обов'язків, трудової відповідальності за порушення обов'язків й заборони зловживання правом. Захист своєчасного одержання заробітної плати – регламентація законом своєчасної і в повному розмірі виплати справедливої заробітної плати й відповідно виконання роботодавцем зобов'язання щодо виплати заробітної плати як умови трудового договору.⁴

Належне виконання обов'язку щодо виплати заробітної плати означає, що цей обов'язок має бути виконаний у належній сумі й формі, в належний час і належному місці.

Належна сума заробітної плати забезпечується державними гарантіями, що прописані у відповідних нормах КЗпП України та Законі України «Про оплату праці». Виконання роботодавцем зобов'язання щодо виплати заробітної плати означає її реальну виплату.

⁴ Лідія Грузінова. Захист своєчасного одержання заробітної плати: крізь призму юридичної техніки <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/zahist-svoechnasnogo-oderzhannya-zarobitnoyi-plati-kriz-prizmu-yuridichnoyi-tehniki.html>

Необхідно зазначити, що захист прав працівників у разі банкрутства підприємства прописаний у ст. 28 Закону України «Про оплату праці» (в законодавстві про банкрутство прописано пріоритет виплати заробітної плати). У главі VII «Оплата праці» КЗпП регламентується:

- мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати (ст. 95 КЗпП України);

- строки виплати заробітної плати (ст. 115 КЗпП України);

- строки розрахунку при звільненні (ст. 116 КЗпП України);

- відповідальність за затримку розрахунку при звільненні (ст. 117 КЗпП України);

- обмеження відрахувань із заробітної плати (ст. 127 КЗпП України);

- обмеження розміру відрахувань із заробітної плати (ст. 128 КЗпП України);

- заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат (ст. 129 КЗпП України).

В окремих главах КЗпП України прописані інші гарантії щодо захисту заробітної плати (глава «Гарантії і компенсації», глава IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації»).

Відповідно до Кодексу законів про працю України, ст. 117: «В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній

⁵ Лідія Грузінова Захист своєчасного одержання заробітної плати: кризь призму юридичної техніки <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/zahist-svoechnasnego-oderzhannya-zarobitnoyi-plati-kriz-prizmu-yuridichnoyi-tehniki.html>

заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. За наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору».

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

Такої позиції дотримується і судова практика. При вирішенні спорів щодо невиконання роботодавцем положень ст. 116 Кодексу законів про працю України необхідно перевіряти як доводи працівника про не-отримання ним заробітної плати у визначений законом строк, так і доводи роботодавця про належне виконання своїх обов'язків у частині розрахунку з працівником. Водночас інколи як зауважує судова практика, допускаються помилки при оцінці доказів, які надаються сторонами на підтвердження своїх вимог та заперечень, а саме доказів на підтвердження факту отримання заборгованості по заробітній платі та інших належних працівникові виплат. Так, виплата заробітної плати, яка проводиться не шляхом безготівкового перерахунку, а через

касу підприємства, установи, організації, відбувається за видатковою відомістю чи за видатковими касовими ордерами. При вчиненні таких операцій бухгалтерська служба/бухгалтер повинні дотримуватися вимог Положення «Про ведення касових операцій у національній валюті в Україні», затвердженого постановою Правління Національного банку України № 637 від 15 грудня 2004 року, яке передбачає, що видача коштів через касу обов'язково підтверджується підписом одержувача (пункт 3.5 Положення). З огляду на це саме наявність підписаної працівником видаткової відомості чи видаткового касового ордеру є належним підтвердженням отримання ним заробітної плати, яка видається через касу підприємства, установи, організації. Розписки або заяви, в яких працівник зазначає про отримання ним повного розрахунку, написані ним при звільненні, не можуть вважатися дійсним доказом видачі коштів, особливо у разі, якщо в подальшому особа заперечує факт їх отримання.

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

При вирішенні спорів щодо розміру належної до

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

Розглядаючи спори з приводу стягнення заборгованості по заробітній платі, відповідно до ст. 103 Кодексу законів про працю України) повинно враховуватися, що: «про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни». Ст. 29 Закону України «Про оплату праці» також закріплює: «при укладанні з працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни». Верховний Суд України в «постанові Пленуму N 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» роз'яснив: «при зміні систем та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч.3 ст.32 Кодексу законів про працю України), введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст.103 Кодексу законів про працю України) роботодавець

повинен повідомити про це працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження, а порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження». Отже, при розгляді спорів щодо стягнення заробітної плати, яка була не виплачена працівникові у зв'язку зі зміною роботодавцем діючих умов оплати праці в бік погіршення, суди повинні перевірити, чи дотримано власником або уповноваженим ним органом визначеного законом порядку повідомлення про таке погіршення та, у разі невиконання цього обов'язку, стягнути на користь працівника недоплачені кошти.

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

У разі одночасного заявлення разом з вимогою про стягнення заборгованості по заробітній платі вимоги про стягнення компенсації втрати частини доходу у зв'язку з

порушенням строку його виплати, необхідно спільно розглянути такі вимоги, та, встановивши прострочення виплати заробітної плати з вини роботодавця, стягнути відповідну компенсацію.

Стягнення середнього заробітку за час розрахунку при звільненні та за період вимушеного прогулу положеннями Кодексу законів про працю в якості компенсаційних виплат за порушення роботодавцем трудових прав працівника передбачається стягнення середнього заробітку за весь період, протягом якого таке порушення мало місце. Так, ст. 117 Кодексу законів про працю встановлює: «в разі невивлати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку». Відповідно до ст. 235 Кодексу законів про працю: «в разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче-оплачуваної роботи, але не більш як за один рік». Тобто, вбачається, що стягнення середнього заробітку, у випадку встановлення судом факту порушення роботодавцем трудових прав працівника,

виступає як один зі способів захисту інтересів особи та спрямоване на забезпечення компенсації майнових втрат працівника, який він зазнав у зв'язку з протиправними діями власника або уповноваженого ним органу. Спосіб і методика обчислення середньої заробітної плати для розрахунку передбачених ст. 117, 235 Кодексу законів про працю компенсаційних виплат передбачені «Порядком обчислення середньої заробітної плати», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року. Так, даним Порядком визначаються періоди, за якими обчислюється середня заробітна плата; виплати, що включаються та не включаються у розрахунок середньої заробітної плати; порядок розрахунку виплат у всіх випадках збереження заробітної плати.

Необхідно правильно визначати період, за який підлягають стягненню такі виплати. Стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні виступає як компенсаційна виплата, спрямована на захист інтересів працівника, права якого на своєчасне отримання належних при звільненні виплат було порушено. З аналізу положень ст. 117 Кодексу законів про працю України вбачається, що стягнення такого заробітку провадиться за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Водночас інколи, виходячи з фактичних обставин справи, необхідно розглядати можливість зменшення належної до стягнення суми середнього заробітку, якщо позов про стягнення заборгованості із заробітної плати вирішено на користь працівника частково, а обрахована сума середнього заробітку непомірно перевищує таку заборгованість. При вирішенні подібних спорів необхідно керуватися висновками Верховного Суду України, викладені в постанові № 6-113цс16 від 27 квітня 2016 року, в якій зазначено: «при частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки

розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи. Право суду зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України, залежить від таких чинників: наявність спору між працівником та роботодавцем з приводу розміру належних до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення; виникнення спору між роботодавцем і працівником після того, коли належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем; прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у строки, визначені ст. 116 цього Кодексу. Потрібно звернути увагу на такі обставини, як розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком працівника, обставини, за яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати».

Окрему увагу необхідно приділити установленню при вирішенні спорів, які виникають в зв'язку з невиплатою заробітної плати, наявності чи відсутності вини роботодавця в не проведенні розрахунку. Так, за змістом ст. 117 Кодексу законів про працю України підставою для покладення на роботодавця відповідальності у вигляді компенсаційних виплат є саме вина власника або уповноваженого ним органу в не проведенні розрахунку в строки, зазначені у ст. 116 цього Кодексу. Законодавство не містить чіткого переліку причин, що можуть вважатися поважними при затримці виплати роботодавцем заробітної плати працівникові, зокрема повного розрахунку при

звільненні, тобто такі доводи роботодавця оцінюються судом залежно від фактичних обставин справи. Водночас існують певні виняткові випадки, коли обставини, що зумовили невиконання належних працівникові сум, у силу закону варто розцінювати як такі, що не залежать від волі роботодавця. Так, відповідно до ст. 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні», Торгово-промислова палата України та уповноважені нею регіональні торгово-промислові палати засвідчують форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) та видають сертифікат про такі обставини протягом семи днів з дня звернення суб'єкта господарської діяльності за собівартістю. Сертифікат про форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) для суб'єктів малого підприємництва видається безкоштовно. Форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна загроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безладу тощо. Таким чином, у разі встановлення, що невиконання належних працівникові при звільненні суд відбулася в зв'язку з форс-мажорними обставинами, настання яких належно засвідчене, відсутні підстави для застосування ст. 117 Кодексу законів про працю України, оскільки прострочення виплати відбулося не з вини роботодавця. Верховний Суд України в постанові № 6-383цс16 від 11 травня 2016 року звернув увагу судів нижчих інстанцій на те, що сертифікатом Торгово-

промислової палати України від 28 серпня 2014 року за № 2644 встановлено, що за інформацією Служби безпеки України ухвалено рішення про проведення в Донецькій області антитерористичної операції. На підставі наданих документів Торгово-промислова палата засвідчила з 2 липня 2014 року настання обставин непереборної сили для низки підприємств під час здійснення господарської діяльності на території Донецької області та дотримання законодавства щодо справляння і сплати податків та обов'язкових платежів; на момент видачі сертифіката обставини непереборної сили тривають та дату закінчення їх терміну встановити неможливо. Враховуючи зазначене, затримку вищевказаними підприємствами виплат своїм працівникам у строки, визначені ст. 116 КЗпП України, належить вважати такою, що відбулася не з вини відповідача.

Під час виконання трудових обов'язків працівник зазвичай використовує майно роботодавця, а в деяких випадках – грошові кошти останнього. В реальному житті досить часто виникають ситуації, коли працівник використовує таке майно неналежно або завдає третім особам збитків, використовуючи таке майно, що призводить до завдання певної шкоди роботодавцю.

Трудове законодавство передбачає два види матеріальної відповідальності працівника: обмежена матеріальна відповідальність, охоплює обов'язок працівника відшкодувати збитки в межах свого середнього місячного заробітку; повна матеріальна відповідальність, яка містить обов'язок працівника відшкодувати збитки в повному обсязі незалежно від розміру одержуваної ним заробітної плати.

Так, відповідно до ст. 132 КЗпП України обмежена матеріальна відповідальність визначена як матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку.

Відповідно до ст. 134 КЗпП України повною матеріальною відповідальністю є відповідальність працівника у повному розмірі шкоди, заподіяної з вини працівника підприємству, установі, організації.

Отже, є два основних види матеріальної відповідальності працівника: повна (відшкодування шкоди повністю понад середній місячний заробіток) та обмежена (відшкодування шкоди лише в межах середнього місячного заробітку).

2. Умови повної матеріальної відповідальності працівників.

Відповідно до ст. 134 КЗпП України відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) між працівником і роботодавцем укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) шкоди завдано нестачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові в користування;

6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством;

10) шкоди завдано нестачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання у порядку, визначеному цим Кодексом.

Найбільш часто застосований на практиці є випадок коли між роботодавцем та працівником укладається так званий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Водночас такий договір допускався лише за умови, що посада або робота працівника зазначена у Переліку посад і робіт, що заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва (далі — Перелік), що був Додатком №1 до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. №447/24 (зі змінами та доповненнями, внесеними постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 14 вересня 1981 року №259/16-59).

В правовому висновку, викладеному у постанові Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 25.10.2018 року у справі № 491/961/16-ц зазначено, що розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, установою, організацією, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або інших цілей (пункт перший статті 134 КЗпП України), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно з статтею 135-1 КЗпП України може бути укладено такий договір та чи був він укладений.

Проте, варто зазначити, що відповідно до Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» майже усі нормативно-правові акти Союзу РСР та Української РСР (Української СРР) або втратили чинність, або перестали застосовуватись на території України або були змінені відповідно до теперішніх реалій.

Відповідно до Додатку № 1 Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» визначений Перелік актів органів державної влади і органів державного управління Союзу РСР, що не застосовуються на території України відповідно до пункту 1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України. У п. 362 вказаного Додатку зазначено про Указ Президії Верховної Ради СРСР від 13 липня 1976 року № 4204-IX «Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (із наступними змінами).

У межах вказаного Указу Президії Верховної Ради СРСР у п. 11 зазначено, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками

(що досягли 18-річного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Радою Міністрів СРСР.

Як наслідок, Перелік, що був Додатком №1 до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 28.12. 1977 р. №447/24 (зі змінами та доповненнями, внесеними постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 14.09.1981 року №259/16-59) перестав застосовуватись на території України.

Тому, під час укладення договорів про повну матеріальну відповідальність варто керуватись статтею 135-1 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та:

1) займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (станом на сьогодні такий Перелік посад, який затверджений Кабінетом Міністрів України – відсутній);

2) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи.

Отже, у зв'язку із відсутністю, станом на сьогодні, затвердженого переліку посад і робіт з якими підприємство, установа, організації може укласти договір про повну (індивідуальну) матеріальну відповідальність, роботодавцю не заборонено самостійно визначати такі категорії працівників (з урахуванням умов, встановлених статтею 135-1 КЗпП України) у локальному документі (наказі, погодженому з трудовим колективом або профспілкою), правилах внутрішнього трудового розпорядку, колективному договорі) з якими можливо укласти договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Проте, надалі, опісля затвердження Переліку таких посад і робіт, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність Кабінетом Міністрів України роботодавцю слід привести у відповідність свій наявний перелік посад та робіт до вказаного затвердженого переліку Кабінетом Міністрів України.

3. Обмежена матеріальна відповідальність працівника.

Як наслідок, відповідно до ч. ч. 1, 2 ст. 130 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

Розмір межі матеріальної відповідальності працівника закріплено у статті 132 КЗпП України, у якій передбачено, що за шкоду, заподіяну роботодавцю при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є

посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

Тому, за загальним правилом на працівника може бути покладена відповідальність з відшкодування шкоди лише в межах його середньомісячного заробітку.

Як обрахувати середній місячний заробіток? Згідно з роз'ясненнями, викладеними у п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 року, № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» при матеріальній відповідальності в межах середнього місячного заробітку працівника він визначається відповідно до затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року № 100 «Порядку обчислення середньої заробітної плати», а саме виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, які передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців, а в разі коли працівник останні місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення - виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на даному підприємстві (в установі, організації).

Так, відповідно до Постанови Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 21.12.2022 року по справі №753/15508/20 зазначено наступне:

«Відповідно до пункту 8 Порядку N 100 нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих

днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком.

Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовани протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - на число календарних днів за цей період.

У разі коли середня місячна заробітна плата визначена законодавством як розрахункова величина для нарахування виплат і допомоги, вона обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати, розрахованої згідно з абзацом першим або другим цього пункту, на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді.

Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства».

Наприклад, відповідно до довідки працівника нарахована заробітна плата за листопад 2022 року складає 1905,59 грн. (8 робочих днів), за грудень 2022 року - 2500,42 грн. (11 робочих днів).

Середньоденна заробітна плата відповідача складає 231,90 грн (1905,59 грн + 2500,42 грн = 4406,01 грн. : 19 днів (8+11)).

Середньомісячне число робочих днів 21,5 (21 день за листопад + 22 дні за грудень = 43:2).

Отже, середня місячна заробітна плата працівника за останні два місяці роботи складає 4985,85 грн. (231,90 грн. x 21,5 дня).

Саме в такому розмірі має нести відповідальність працівник за завдану роботодавцю з його вини шкоду.

Варто зазначити, що вказаний обрахунок середньої місячної заробітної плати необхідно здійснювати відносно заробітної плати працівника до оподаткування ПДФО та ВЗ, тобто, так званої «брудної» заробітної плати, адже саме остання вважається ставкою працівника.

Отже, стягнути з працівника весь розмір завданих збитків роботодавцю можливо лише у випадку наявності підстав для повної матеріальної відповідальності (наявний договір або інші підстави визначені ст. 135 КЗпП України), а у всіх інших випадках працівник несе відповідальність лише в межах середнього місячного заробітку.⁶

Стаття 134 КЗпП України передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

Враховуючи реалії нашого життя, питання щодо стягнення у повному розмірі шкоди у разі укладення між працівником і роботодавцем письмового договору про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (далі – ТМЦ), переданих йому для зберігання, є актуальним. Нестача в торгових точках може бути як через крадіжку з боку відвідувачів, так і через зловживання своїми правами з боку працівників або неправильний облік запасів.⁷

⁶ Андрій Іваницький, Повна матеріальна відповідальність працівника – чи можливо реалізувати на практиці?
<https://www.hsa.org.ua/blog/povna-materialna-vidpovidalnist-pracivnika-ci-mozливо-realizuvati-na-praktici>

⁷ Григорій Алфьоров, Євген Середницький. Помилки роботодавців-ритейлерів під час притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності.

Законодавство України, яке регулює окреслені питання, є застарілим та потребує вдосконалення.

В правовому висновку, викладеному у постанові Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 25.10.2018 у справі № 491/961/16-ц, зазначається, що під час розгляду справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з роботодавцем, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП України), суди повинні перевірити, чи належить відповідач до працівників, з якими згідно з ст. 135-1 КЗпП України може бути укладено такий договір та чи був він укладений.

Слід зазначити, що деякі роботодавці та навіть суди помилково вважають, що зазначений перелік скасовано, проте це не відповідає дійсності.

Спростування зазначеної інформації визначено, наприклад, в рішенні Красноградського районного суду Харківської області від 26.12.2023 (справа № 626/1067/23), яким встановлено, що додатком № 1 до Закону № 2215-IX визначено Перелік актів органів державної влади і органів державного управління Союзу РСР, що не застосовуються на території України відповідно до п. 1 розд. XV «Перехідні положення» Конституції України, та додатком № 2 до Закону № 2215-IX визначено Перелік актів органів державної влади та органів державного управління Української РСР (Української СРР), що не застосовуються на території України відповідно до п. 1 розд. XV «Перехідні положення» Конституції України.

У п. 362 додатку № 1 Закону № 2215-IX визначено, що

[HTTPS://PRAVO.UA/POMYLKY-ROBOTODAVTSIV-RITEILERIV-PID-CHAS-PTYAHNNENNIA-PRATSIVNYKIV-DO-POVNOI-MATERIALNOI-VIDPOVIDALNOSTI/](https://pravo.ua/pomylky-robotodavtsiv-riteileriv-pid-chas-ptyahnnennia-pratsivnykiv-do-povnoi-materialnoi-vidpovalnosti/)

на території України не застосовується Указ Президії Верховної Ради СРСР від 13 липня 1976 року № 4204-IX «Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (із наступними змінами).

Водночас прямого посилення про незастосування на території України постанови Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.1977 № 447/24 Закон № 2215-IX не містить.

Вказаний перелік діє на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР», якою встановлено, що до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України.

Отже, незважаючи на те що п. 1 ч. 1 ст. 135-1 КЗпП України визначено, що перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, на сьогодні Кабінет Міністрів України відповідно до ст. 135-1 КЗпП України не затвердив перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Отже, відповідно до постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» до прийняття відповідних актів законодавства України діє Перелік посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, які були затверджені постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату

ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24, який не підлягає розширеному тлумаченню.

Договори про повну матеріальну відповідальність із працівниками, чії посади (виконувані роботи) в зазначеному переліку не вказані, юридичної сили не мають.

Відповідно до правових висновків Верховного Суду у постановах від 15 серпня 2019 року у справі № 303/3693/15-ц, від 29 жовтня 2020 року у справі № 264/2076/17, 28 липня 2021 року у справі № 524/2050/19, договори про повну матеріальну відповідальність з працівниками, чії посади (виконувана робота) в Переліку № 447/24 не зазначені або якщо у змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов'язки, юридичної сили не мають і не можуть бути підставою для покладання матеріальної відповідальності у повному розмірі щодо заподіяної з вини робітника шкоди.

Роботодавцям слід мати це на увазі, оскільки вказаний перелік є чинним. Не буде мати сили і виданий на підприємстві наказ, яким власник затверджує перелік таких посад, оскільки відповідно до висновків Верховного суду такий наказ не зможе бути підставою для покладання матеріальної відповідальності у повному розмірі щодо заподіяної з вини робітника шкоди.

З огляду на аналіз судових рішень вважаємо, що відшкодування матеріальної шкоди винним працівником за наявності підписаного договору про повну матеріальну відповідальність є недостатньою підставою, як і наявність проведеної інвентаризації та акта, складеного за результатами службового розслідування.

За покладення матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і в порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна

підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника (ч. 2 ст. 130 КЗпП України).

Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника лежить на роботодавцеві (ст. 138 КЗпП України).

Отже, цими нормами КЗпП України визначено, що для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності необхідна одночасна наявність таких умов:

- 1) наявність підстав, передбачених ст. 134 КЗпП України;
- 2) вчинення працівником трудового правопорушення;
- 3) наявність наслідків у вигляді прямої шкоди, заподіяної підприємству. Під такою шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства нести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або додаткові грошові виплати;

- 4) причинно-наслідковий зв'язок між діями працівника і шкодою;

- 5) установлення вина працівника в заподіянні шкоди.

Під прямою дійсною шкодою необхідно розуміти, зокрема, втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

Протиправна поведінка працівника – це поведінка працівника, який не виконує чи неналежним чином виконує трудові обов'язки, передбачені приписами правових норм, трудовими договорами, наказами інструкціями та розпорядженнями роботодавця.

Формами протиправної поведінки працівника є протиправна дія чи протиправна бездіяльність.

Таким чином, у роботодавця має бути напрацьовано чіткий алгоритм дій, додержання якого приведе до позитивного вирішення ситуації.

Робітник майже завжди в трудових відносинах з роботодавцем є слабшою ланкою, і в деяких випадках роботодавці, нехтуючи правами працівника та з метою отримання втрачених ТМЦ, помилково за результатами актів службового розслідування, складених після проведеної інвентаризації, звільняють працівника за втратою довіри на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України. Часто роботодавці з таким звільненням паралельно видають наказ про притягнення до матеріальної відповідальності працівника та стягують заподіяну шкоду із заробітної плати.

Вказана практика порушує права на захист робітників і може бути оскаржена. Проте ми не виключаємо, що заподіяння шкоди робітником повинно відшкодовуватись в повному обсязі. Практика стягнення має успіх у випадку відсутності оскарження дій роботодавця.

Приклад оскарження працівником наказу про звільнення за втратою довіри та одночасного стягнення відповідальності за шкоду розкритий в рішенні Миколаївського апеляційного суду в справі № 485/1671/21. Суд зазначив таке: «Спір виник через незгоду працівника із рішеннями відповідача як роботодавця за наслідками проведення інвентаризації товарно-матеріальних цінностей у магазині, де працювала позивач, у зв'язку із виявленою нестачею товарів та вимогою покласти на неї обов'язок з відшкодування завданої цим матеріальної шкоди та звільнити через втрату довіри. Тобто спірні правовідносини пов'язані з покладанням на працівника повної матеріальної відповідальності за заподіяну підприємству матеріальну шкоду та звільненням працівника через втрату роботодавцем довіри.

Тлумачення п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України дає змогу

зробити висновок, що розірвання трудового договору на підставі цієї норми права можливе за таких умов: (1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (приймання, зберігання, транспортування, розподіл тощо); (2) винна дія працівника; (3) втрата довіри до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу.

Водночас ця норма не передбачає настання для роботодавця негативних наслідків чи наявності заподіяної роботодавцю матеріальної шкоди як обов'язкової умови для звільнення працівника. Звільнення з підстави втрати довіри може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

Аналогічний правовий висновок викладений у постановках Верховного Суду України від 24 вересня 2014 року у справі № 6-104 цс 14, від 23 грудня 2015 року у справі № 6-1093 цс 15, від 20 квітня 2016 року у справі № 6-100 цс 16.

Вирішуючи під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, питання щодо віднесення позивача до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, суд у кожному конкретному випадку повинен з'ясувати таке: чи становить виконання операцій, пов'язаних з таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача; чи має виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Такого висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 2 червня 2021 року у справі № 592/8437/20».

Надаючи докази того, що заподіяно шкоду, підприємству необхідно подати в суд бухгалтерську інформацію про те, що втрачені ТМЦ перебували на балансі у підприємства і не мали руху, і докази причетності робітника до втрати. Інвентаризаційна комісія у своєму висновку повинна обґрунтувати, яка саме нестача виникла, зазначити прізвища винних робітників та обґрунтувати, внаслідок чого саме виникла нестача, ознайомити робітників із зазначеним висновком.

Таким чином, звільняючи працівника за втратою довіри та не виплачуючи заробітну плату, підприємство може отримати негативний результат у вигляді визнання винним у незаконному звільненні та сплати середнього заробітку за вимушений прогул.

Вимогами ст. 136 КЗпП України встановлено порядок покриття шкоди, заподіяної працівником, у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку. Таке покриття відбувається за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше від двох тижнів із дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше за сім днів із дня повідомлення про це працівникові.

Якщо працівник не згоден із відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством, а саме шляхом подання роботодавцем позову до місцевого загального суду, а не шляхом вирахування суми із заробітної плати в односторонньому порядку.

Роботодавцю необхідно доводити, що недостача виникла саме через певного працівника, і в разі підтвердження таких обставин розглянути можливість

звернення до суду з позовом про стягнення шкоди, заподіяної нестачею.

Цей механізм був застосований і розглянутий у справі № 344/1128/22, в якій суд відмовив у задоволенні позову, оскільки в аптеці роботодавця, крім відповідачів, працювали також інші працівники, які також приймали товар за разовими документами, а отже, вони так само можуть мати стосунок до нестачі. Крім того, інвентаризація проводилася за відсутності відповідачів. Також акцентовано, що представник позивача не зазначив період виявленої нестачі ТМЦ та попередньої інвентаризації в аптеці позивача. Тобто для притягнення до відповідальності робітника необхідно доводити, що на робочому місці була відсутня нестача.

Крім того, у п. 16 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснено, що розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і меж матеріальної відповідальності. Солідарна матеріальна відповідальність застосовується лише за умови, якщо судом встановлено, що шкода підприємству, установі, організації заподіяна спільними умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб.

Таким чином, солідарну відповідальність щодо відшкодування шкоди несуть особи, діяння яких були об'єднані спільним злочинним наміром, а заподіяна ними шкода стала наслідком їх спільних дій та визнана судом.

Рішенням Вишгородського районного суду Київської області від 17 лютого 2022 року у справі № 363/4337/20, яке залишено без змін постановою Київського апеляційного суду від 21 листопада 2022 року, було відмовлено у

задоволенні позову ТОВ «Димерське АТП» про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної підприємству працівником, адже з наявних матеріалів справи та показань свідка не встановлено, які саме винні протиправні дії вчинили відповідачі, що призвели до заподіяння шкоди, що є обов'язковими умовами покладення на працівника матеріальної відповідальності, прямий причинний зв'язок між такими діями і наслідками з виявлення нестачі матеріальних цінностей. Не доведено в суді також і того, що керівництвом товариства після отримання щоденних звітів, в яких відображалася нестача пального, вживалися достатні заходи щодо встановлення причин виявленої нестачі; пояснення у відповідачів із приводу складених звітів за фактом нестачі не відбиралися, службове розслідування фактично не проводилося, обставини систематичної нестачі не з'ясовувалися. Не доведено в суді й того, що товариство створило належні умови для забезпечення повного збереження ввірених працівникам матеріальних цінностей, як це передбачено п. 2.3 договору про колективну матеріальну відповідальність, коли з показань самого директора ТОВ «Димерське АТП» щодо результатів виникнення надлишку пального в резервуарі № 2 встановлено, що облік пально-мастильних матеріалів на підприємстві здійснювався з порушенням вимог чинного законодавства України та не відповідав загальним принципам бухгалтерського обліку та фінансової звітності (ст. 4 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність»).

Враховуючи такий розвиток подій, логічними є запитання, чи стягує взагалі суд повний обсяг матеріальної шкоди з працівників та чи доцільно звертатися роботодавцю до суду з такими вимогами.

Прикладом правильного доказування щодо стягнення шкоди з працівника є справа № 755/14976/16-ц (провадження

№ 61-3599св18). Так, працівник перебував у трудових відносинах із товариством та обіймав посаду завідувача складом, з вказаним працівником було укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Унаслідок проведення повної інвентаризації ТМЦ на підприємстві виявлено нестачу ввірених відповідачу ТМЦ. Оскільки працівник відмовився підписувати акт інвентаризації та відшкодувати вартість майна, це, своєю чергою, стало підставою для подання позову. Встановивши, що відповідач, як матеріально відповідальна особа, повинен був стежити за товаром на складі та нести відповідальність за збереження належних товариству матеріальних цінностей, апеляційний суд дійшов висновку про покладення на працівника обов'язку з повного відшкодування заподіяної шкоди.

Верховний Суд, розглядаючи 16.08.2018 вказану справу, у своїй постанові зазначив, що посада, яку обіймав відповідач – завідувач складу, належить до категорії працівників, з якими відповідно до статті 135-1 КЗпП укладається договір про повну матеріальну відповідальність, а отже, така особа відшкодовує нестачу товару у повному розмірі заподіяної роботодавцю шкоди.

Загальні підстави та умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності визначено в ст. 130 КЗпП України.

Згідно із цією статтею працівники (робітники) несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок невиконання своїх трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність, як правило, обмежується певною частиною зарплати працівника та не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди (за винятком установлених законодавством випадків) (ч. 2 ст. 130 КЗпП). Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності повинні одночасно дотримуватися чотири умови (ст. 130 КЗпП):

- працівник порушив свої трудові обов'язки;
- підприємству заподіяно пряму дійсну шкоду протиправними діями (бездіяльністю) працівника;
- є причинний зв'язок між допущеним порушенням і завданою шкодою;
- встановлено вину працівника;
- ведення обліку відповідає нормам чинного законодавства.

Якщо хоча б одна з умов не виконується, притягти працівника до матеріальної відповідальності не можна.

Якщо за результатами проведеної інвентаризації буде виявлено факт нестачі, то для встановлення винних осіб і розміру заподіяної шкоди необхідно провести службове розслідування та надати докази, що до цього нестачі були відсутні.

Для проведення інвентаризації роботодавець повинен видати наказ, яким уповноважує комісію на проведення розслідування. У наказі вказується склад комісії, яка і повинна встановити винних осіб.

Після закінчення службового розслідування з матеріально відповідальних або інших можливих винних осіб слід узяти письмові пояснення. Якщо вказані особи відмовляється їх надати, в такому разі слід скласти акт про відмову в наданні письмових пояснень за фактом заподіяння шкоди. За результатами проведеного розслідування комісія робить висновки про те, хто винен у заподіянні шкоди; розмір шкоди; через що сталася нестача або шкода.

Згідно зі ст. 135-3 КЗпП України розмір заподіяної шкоди розраховується за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку з огляду на балансову вартість (собівартість) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу за встановленими нормами. Водночас в разі розкрадання, нестачі, навмисного знищення або псування матеріальних цінностей шкода визначається за

цінами, що діють у цій місцевості на день її відшкодування. Під час визначення розміру шкоди в результаті розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей слід ураховувати вимоги одно іменного порядку, затвердженого постановою КМУ № 116 від 22.01.1996.

У цих випадках шкода обчислюється шляхом проведення незалежної оцінки відповідно до Закону № 2658. Якщо провести незалежну оцінку неможливо (наприклад, майно, що підлягає оцінці, відсутнє), то розмір шкоди можна розрахувати на підставі ст. 1353 КЗпП України. Порядок визначення розміру шкоди, заподіяної розкраданням, знищенням (псуванням), нестачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння і валютних цінностей, регулюється ЗУ «Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні».

Відповідно до роз'яснень ВСУ (п. 23 постанови № 14) під час подання позову про відшкодування матеріальної шкоди роботодавцям знадобляться відповідні докази.

Такими документами можуть бути: дані бухгалтерського обліку та інших документів про наявність і розмір прямої дійсної шкоди: матеріалів інвентаризації, актів ревізії та облікових документів, актів та інших документів про нестачу, пошкодження, втрату, знищення майна, висновку експертиз, довідки та інших документів про вартість майна, розмір зайво виплачених сум, а також про суми, витрачені на придбання, відновлення майна, задоволення претензій третіх осіб і т.п.; докази порушення працівником обов'язків за трудовим договором і наявність причинного зв'язку між його протиправною поведінкою та заподіяною шкодою, час виявлення шкоди: пояснення працівника, акти та доповідні записки службових осіб, матеріали службових перевірок, вирок суду або постанова органу розслідування, наказ за результатами перевірки даного випадку, висновки компетентних органів або

експертизи про допущені порушення та причини шкоди, документи про коло трудових обов'язків працівника; інші докази, що мають значення для визначення виду матеріальної відповідальності та сум, що підлягають стягненню: договір про повну індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, довіреності та інші разові документи на отримання працівником під звіт матеріальних цінностей, дані про заподіяння працівником шкоди в нетверезому стані, розрахунок розподілу суми шкоди між членами бригади, довідки про тарифну ставку працівника при бригадній матеріальній відповідальності або його заробітку за два календарних місяці, що передують з'явленню вимог про відшкодування шкоди, в інших випадках – довідки про склад сім'ї працівника, наявність у нього цінного майна (нерухомості, транспортних засобів, корпоративних прав і т. п.), підсобного господарства, інших доходів; дані про умови праці та зберігання матеріальних цінностей, доповідні записки працівника із цих питань, посадові інструкції працівників.

Що стосується колективної матеріальної відповідальності, то Верховний Суд, розглядаючи цивільну справу № 204/ 5569/16-п, у своїй постанові від 19.09.2019 звернув увагу, що аналіз ч. 1 та 2 ст. 135-2 КЗпП України дає змогу зробити висновок, що для встановлення колективної матеріальної відповідальності та укладення з колективом відповідного договору про це обов'язковою є наявність двох умов:

- 1) колективна матеріальна відповідальність установлюються власником або уповноваженим ним органом;

- 2) установлення колективної матеріальної відповідальності проводиться за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Відсутність хоча б однієї з цих умов слід вважати порушенням порядку встановлення колективної матеріальної відповідальності.

Процес відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної діями працівників під час виконання ними трудових обов'язків, є доволі складним та потребує доведення.

Оскільки питання нестачі ТМЦ в торгівлі є актуальним, а також враховуючи нинішні реалії та воєнні дії, значну плинність кадрів, ми би радили саме для цієї сфери укласти з працівниками договори про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Слід також мати на увазі, що значна частина нестач пов'язана саме з розкраданням ТМЦ.

Другим шляхом є встановлення не нестачі, а саме крадіжки на підприємстві, і слід враховувати, що в період дії воєнного стану в Україні будь-яка крадіжка кваліфікується за ч. 4 ст. 185 КК України та карається позбавленням волі на строк від п'яти до восьми років.

Після вироку суду, що набуде законної сили, в разі встановлення винної у крадіжці особи вона буде відповідати за цивільним позовом. Якщо ж до робітників буде застосована повна матеріальна відповідальність, а в кримінальному провадженні буде знайдено винну особу, робітники мають можливість стягнути в порядку регресу виплачені суми.

Найчастіше суди відмовляють у таких випадках:

- підприємство не обґрунтувало розмір заявленої шкоди;
- підприємство не довело, що шкоди завдано з вини працівника;
- підприємство посиляється на укладений договір матеріальної відповідальності з співробітником, який суд вважатиме недійсним в силу положень ст. 135-1 КЗпП України;

- якщо працівник доведе, що він заподіяв збиток через вимушену необхідність;
- доказів підприємства недостатньо. Важливо подавати в суд всі докази, на які посилається підприємство: договір з працівником про матеріальну відповідальність, докази отримання працівником товару під звіт, матеріали інвентаризації, акти ревізії, які підтверджують розмір збитку тощо.

Чи не кожне виробниче або обслуговуюче підприємство (установа, організація) на порядок денний виносить питання щодо визначення працівника, з яким може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність. При цьому на сьогодні серед власників побутує думка, що подібний договір може бути укладений лише з працівниками, коло яких чітко визначено законодавством. Однак в умовах сучасного ринку праці вже давно виникли нові посади, що безпосередньо стосуються виконання робіт зі значними матеріальними цінностями, які належать власнику.

Чи може власник визначити торгового агента як матеріально відповідальну особу на підприємстві? Чи нараховуються 3 % річних за борговими зобов'язаннями торгових агентів як матеріально відповідальних осіб? Так, відповідно до ст. 135-1 Кодексу законів про працю України підприємство, установа, організація може укласти письмовий договір про повну матеріальну відповідальність - з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність мав би бути затверджений в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів. Попри цю

законодавчу норму, чинною наразі є постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.1977 р. № 447/24. Зазначеною постановою якраз і затверджено Перелік посад і робіт, що заміщаються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою чи організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм на зберігання, продаж(відпуск), перевезення або застосування у процесі виробництва.

З огляду на те, що дана постанова була прийнята ще в 1977 році, її положення здебільшого не враховують особливості сьогоденних трудових відносин, зокрема сам Перелік посад і робіт є досить обмеженим. У свою чергу, це призводить до того, що працівники, які спершу укладають договори про повну матеріальну відповідальність, надалі посилаються на цю ж постанову, як на підставу для звільнення від такої матеріальної відповідальності. Так, Товариство (роботодавець) звернулось до суду з позовом до свого працівника про стягнення заборгованості. Свої вимоги позивач обґрунтовував тим, що між ним та працівником комерційного відділу — торговим агентом (відповідачем у справі) був укладений договір про повну матеріальну відповідальність, за яким той виконував роботу торгового агента, безпосередньо пов'язану з продажем (відпуском) продукції товариства. У процесі виконання трудових обов'язків відповідач не здавав до каси товариства всі виручені кошти, що призвело до виникнення певної недостатчі, яку і просив стягнути позивач з урахуванням 3 % річних за прострочення повернення грошових коштів.

Суд першої інстанції задовольнив позов повністю (рішення Івано-Франківського міського суду від 24.05.2023 р. у справі № 344/955/23-ц): з працівника на користь

роботодавця було стягнуто всю суму заборгованості, а також 3 % річних. Ухвалюючи рішення про задоволення позовних вимог за договором про повну матеріальну відповідальність з урахуванням 3 % річних, місцевий суд виходив з того, що відповідно до ст. 135-3 КЗпП саме працівник як матеріально відповідальна особа повинен відшкодувати шкоду, заподіяну товариству.

Однак на зазначене рішення працівником була подана апеляційна скарга. Зокрема, у своїх поясненнях відповідач зазначив, що він працював на посаді торгового агента, якої немає в Переліку посад і робіт, а тому роботодавець неправомірно уклав з ним договір про повну матеріальну відповідальність. На думку працівника, за заподіяну позивачу шкоду він може нести лише обмежену матеріальну відповідальність в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Саме дана обставина стала основною підставою для скасування судом апеляційної інстанції рішення суду першої інстанції: суд зазначив, що договір про повну матеріальну відповідальність укладено без достатніх правових підстав (рішення Апеляційного суду Івано-Франківської області від 04.09.2023 р. у справі № 344/955/23-ц).

Правове вирішення колізії: повна матеріальна відповідальність

Не погодившись з рішенням апеляційної інстанції, товариство ініціювало розгляд спору судом касаційної інстанції.

Відтак за результатами вивчення матеріалів справи ВССУ у своїй ухвалі від 18.12.2023 р. зверну увагу на таке. Суд апеляційної інстанції правильно зазначив, що посада торгового агента відсутня в Переліку посад і робіт. У той же час він не врахував, що працівник виконував роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою,

продажем (відпуском), перевезенням ввірених йому матеріальних цінностей, про що відповідно до вимог ст. 135-1 КЗпП з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Тобто ВССУ вбачає наявність правових підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідальність у ситуації, коли посада у Переліку посад відсутня, але працівник виконував роботи, пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням ввірених йому матеріальних цінностей.

Таким чином, ВССУ визначив, що при регулюванні подібних відносин, які виникають з питань повної матеріальної відповідальності працівників, застосуванню підлягають норми КЗпП України, що у повній мірі узгоджується з принципом верховенства закону. Тож вирішальне значення при визначенні роботодавцем матеріально-відповідальної особи матиме саме договір про повну матеріальну відповідальність із такою особою.

ВССУ ухвалив, зокрема, скасувати рішення апеляційного суду Івано-Франківської області від 04.09.2023 р. у справі № 344/955/23-ц, справу передати на новий розгляд до суду апеляційної інстанції.

Результатом нового розгляду справи стало рішення Апеляційного суду Івано-Франківської області від 04.03.2024 р. у справі № 344/955/23-ц. У ньому суд дійшов висновку про правомірність укладення договору про повну матеріальну відповідальність, та постановив стягнути на користь роботодавця суму завданої шкоди. Цікавими є такі висновки суду: посилання апелянта на те, що в Переліку посад і робіт відсутня посада торгового агента, у зв'язку з чим працівник може нести лише обмежену матеріальну відповідальність, не заслуговують на увагу, оскільки, незважаючи на те що посада торгового агента у Переліку посад і робіт відсутня, він виконував роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском),

перевезенням ввірених йому матеріальних цінностей, про що з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Наступним є вирішення питання щодо стягнення з працівника-боржника 3 % річних. Як зазначив суд апеляційної інстанції, з висновком якого погодився і ВССУ, при вирішенні спору місцевий суд неправильно застосував норми ст. 625, 1050 Цивільного кодексу України, які в дійсності регулюють спори, що виникають з договору позики, та не мають ніякого відношення до даного спору.

Так, ч. 2 ст. 625 ЦКУ передбачено, що боржник, який прострочив виконання грошового зобов'язання, на вимогу кредитора зобов'язаний сплатити суму боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також 3 % річних від простроченої суми, якщо інший розмір процентів не встановлений договором або законом.

Водночас такий висновок судів апеляційної та касаційної інстанції повністю узгоджується із позицією ВССУ, яку викладено у листі від 27.09.2012 р. № 10-1390/0/4-12 «Про практику застосування судами законодавства при вирішенні спорів із зобов'язань, що виникають із договорів та інших правочинів». Так, ВССУ визначив, що норми ч. 2 ст. 625 ЦКУ застосовуються саме до грошових зобов'язань, тобто у правовідношенні, в якому передбачено передачу грошей як предмет договору або сплату їх як ціни договору.

Отож, укладаючи з працівником договір про повну матеріальну відповідальність на підставі п. 1 ст. 134 КЗпП, слід враховувати певні нюанси. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть укладатися лише за наявності одночасно двох умов:

1) наявність посади, яку працівник обіймає, або роботи, яку він виконує, у Переліку посад і робіт;

2) виконання обов'язків згідно з посадою, виконання роботи відповідно до професії мають бути безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва довірених працівникам цінностей.

Якщо укладається договір про повну матеріальну відповідальність з працівниками, які не підпадають під категорію працівників, з якими таке укладання можливо, то це загрожує тим, що:

ці договори не матимуть юридичної сили і, відповідно, наслідків з відшкодування матеріального збитку роботодавцеві у повному розмірі;

це буде порушенням трудового законодавства, що може загрожувати адмін. штрафом згідно зі ст. 41 КпАП України.

Відмежування матеріальної відповідальності від цивільної.

Працівник обіймав посаду механізатора (докер-механізатор) комплексної бригади вантажно-розвантажувальних робіт у морському торговельному порту. Під час керування краном, здійснюючи розвантажувальні роботи, пошкодив залізничний вагон. Оскаржуючи розпорядження роботодавця про притягнення до матеріальної відповідальності, вказував на відсутність його вини та зазначив, що вагони є власністю іншого підприємства.

Задовольняючи позовні вимоги, суд апеляційної інстанції керувався тим, що в діях працівника відсутня сукупність обставин, яка б давала можливість встановити вину працівника у спричиненні ним шкоди підприємству та покласти на нього матеріальну відповідальність, згідно зі статтею 130 КЗпП України. Одночасно суд вказав, що у цьому випадку шкоду завдано третій особі, а отже, вона стягується у порядку регресу відповідно до частини першої статті 1191 ЦК України.

Верховний Суд погодився з висновками суду апеляційної інстанції, що відповідачем не надано доказів того, що саме внаслідок невиконання своїх трудових обов'язків винними діями позивача підприємству завдано матеріальну шкоду, що, у свою чергу, виключає відповідальність працівника, передбачену статтею 130 КЗпП України, а отже, і покладення на нього відповідальності, передбаченої статтями 132, 136 КЗпП України.

Верховний Суд зазначив, що відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству, врегульовано нормами КЗпП України, а не нормами ЦК України, тому виключив посилання на статтю 1191 ЦК України з мотивувальної частини постанови апеляційного суду (провадження № 61-19437св20).

Позивач обіймала посаду листоноші у відділенні поштового зв'язку АТ «Укрпошта виконання нею своїх службових обов'язків сторонньою особою викрадено з корзини велосипеда службову текстильну сумку листоноші з грошовими коштами у розмірі 31 699,01 грн, передбаченими для видачі пенсій. Позивача звільнили з роботи на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України. Після повідомлення АТ «Укрпошта» про викрадення грошових коштів та її звернення до поліції з метою встановлення обставин вчиненого кримінального правопорушення та притягнення винної особи до відповідальності відповідач змусив її укласти договір короткострокової позики, за яким вона начебто отримала позику у розмірі 38 002,81 грн, яку зобов'язалася повернути шляхом щомісячного утримання позикодавцем рівними частинами коштів з її заробітної плати або внесенням грошей до каси АТ «Укрпошта», або сплатити залишок боргу в день звільнення. Того ж дня між сторонами укладено договір новації, згідно з яким сторони погодили заміну первісного зобов'язання, яке виникло внаслідок

протиправного заволодіння позивачем під час виконання трудових обов'язків грошовими коштами у розмірі 38 002,81 грн, новим зобов'язанням відповідно до статей 604, 1053 ЦК України.

Вважаючи, що укладення договорів відбулося поза її волевиявленням, під впливом тяжкої обставини, позивач просила визнати наказ про звільнення незаконним; договір короткострокової безвідсоткової позики та договір новації недійсними; поновити її на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу, відшкодувати моральну шкоду.

Верховний Суд зазначив, що чинним законодавством поряд із поняттям матеріальної відповідальності визначена категорія цивільно-майнової відповідальності. Ці види відповідальності за правовою природою істотно відрізняються одне від одного. Матеріальна відповідальність є інститутом трудового права. Умови, підстави, обсяг та порядок її застосування закріплено у КЗпП України. Майнова відповідальність є цивільно-правовою категорією. Тому норми ЦК України, спрямовані на правове забезпечення застосування заходів майнової відповідальності, не поширюються на трудові правовідносини.

Відповідно, можливе застосування інституту новації, як це мало місце у спірних правовідносинах, не трансформує трудові відносини щодо матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівником підприємству, установі, організації, у цивільні позикові правовідносини.

Отже, галузева належність матеріальної відповідальності до трудового права визначається характером правопорушення. Щодо шкоди, завданої роботодавцю працівником внаслідок недотримання трудової дисципліни, норми цивільного законодавства не застосовуються.

З урахуванням наведеного, врахувавши характер спірних правовідносин, суди першої та апеляційної

інстанцій дійшли правильних висновків про те, що норми трудового законодавства, як гарантія дотримання прав працівників, не передбачають права на укладення між роботодавцем та працівником договорів заміни зобов'язань працівника з відшкодування шкоди позиковим зобов'язанням, оскільки норми цивільного законодавства у спірних правовідносинах не застосовуються.

Обмежена матеріальна відповідальність. Відшкодування працівником прямої дійсної матеріальної шкоди, заподіяної підприємству внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків.

Спірні правовідносини, які виникли між сторонами у справі, стосуються встановлення обставин порушення розливником сталі підприємства під час виконання трудових обов'язків вимог посадової і технологічної інструкцій, що спричинило виробничу неполадку машини безперервного лиття заготовок.

Неналежне виконання вимог посадової інструкції та технологічної інструкції «Розливання сталі на машинах безперервного лиття заготовок конвертерного цеху», яке поставлено у вину позивачеві, стосується недотримання ним вимог пунктів указаних інструкцій, що перебуває у прямому причинно-наслідковому зв'язку із завданням Приватному акціонерному товариству «Металургійний комбінат «Азовсталь» матеріальних збитків.

Оскаржуючи наказ про стягнення суми прямої дійсної матеріальної шкоди в розмірі середньомісячного заробітку згідно з вимогами статей 127, 128, 130, 132, 136 КЗпП України, позивач вказував на відсутність своєї вини.

Суди попередніх інстанцій дійшли висновків про те, що у прориві металу та заподіянні відповідачу матеріальної шкоди є вина позивача, як розливника сталі 6 розряду, який не виконав усі вимоги посадової інструкції, які б дали змогу зменшити негативні наслідки для підприємства, тому наявні

підстави для стягнення з нього суми прямої дійсної матеріальної шкоди. Верховний Суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій про наявність правових підстав для стягнення з розливника сталі 6 розряду на користь ПрАТ «МК «Азовсталь» суми прямої дійсної матеріальної шкоди відповідно до статей 127, 130, 132, 136 КЗпП України, вказавши, що роботодавець не порушив прав позивача, оскільки, стягнув суму прямої дійсної матеріальної шкоди, але не більш середньомісячного заробітку. При цьому відповідно до аналізу частини другої статті 136 КЗпП України розпорядження про відрахування із заробітної плати може бути видане не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди. День виявлення шкоди – це день, коли роботодавець дізнався про заподіяння шкоди або за всіма об’єктивними обставинами мав це зробити.⁸

Повна матеріальна відповідальність. Щодо працівників, які не підлягають матеріальній відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність.

Відповідач обіймав посаду начальника баз ТОВ «Хмельницька універсальна компанія». Між ТОВ і відповідачем було укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, згідно з якими він зобов’язаний дбайливо ставитись до матеріальних цінностей, вести їх облік та нести повну матеріальну відповідальність за збереження ввірених йому матеріальних цінностей. За час виконання посадових обов’язків відповідач неодноразово отримував від ТОВ товарно-матеріальні цінності на підставі бухгалтерських документів, проте не вів облік та не подавав звіти про рух та залишки ввірених йому матеріальних цінностей, у зв’язку з чим ТОВ

⁸ Постанова Верховного Суду від 18 січня 2022 року у справі № 265/3204/17 (провадження № 61-17763св20)
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/102563076>.

проведено інвентаризацію наявних товарно-матеріальних цінностей на спортивно-мисливському комплексі «Майстер» та на базі станції Богданівці й встановлено їх нестачу. Відповідач звільнений з посади на підставі пункту другого статті 41 КЗпП України. ТОВ «Хмельницька універсальна компанія» звернулась з позовом про відшкодування майнової шкоди.

Верховний Суд вказав, що посада відповідача не відноситься до категорії працівників, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність. Договір про повну матеріальну відповідальність, укладений з особами, які не включені до Переліку категорій працівників, з котрими можна такі договори укладати, є недійсним. Сам по собі факт укладання з працівником договору про повну матеріальну відповідальність не є підставою для покладання матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди за пунктом 1 частини першої статті 134 КЗпП України.⁹

Працівник обіймав посаду тракториста-машиніста у СФГ «Злагода», з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Згідно з нарядом працівник проводив посів соняшнику. По дорозі до тракторної бригади він не впорався з керуванням, в'їхав у загорожу, в результаті чого було пошкоджено сівалку. СФГ «Злагода» звернулось до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої працівником при виконанні трудових обов'язків.

Пошкодження сівалки мало місце у робочий час, а тому суд першої інстанції, з висновком якого погодився апеляційний суд, стягнув з відповідача на користь підприємства завдану матеріальну шкоду, розмір якої не перевищує розмір середньомісячного заробітку.

⁹ Постанова Верховного Суду від 29 червня 2021 року у справі № 686/12599/17 (провадження № 61-46213св18) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98267270>.

Верховний Суд зазначив, що посада тракториста-машиніста не належить до категорії працівників (за займаною посадою і виконуваною роботою), з якими, відповідно до законодавства, укладається письмовий договір про повну матеріальну відповідальність, а отже, розмір завданої працівником шкоди обмежується середньомісячним заробітком.¹⁰

Щодо працівників, які підлягають матеріальній відповідальності на підставі договору про повну матеріальну відповідальність.

Відповідач перебував у трудових відносинах з ТОВ «ТФС-УКРАЇНА» та обіймав посаду завідувача складом, з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність. За результатами проведення повної інвентаризації товарно-матеріальних цінностей на підприємстві виявлено нестачу ввірених відповідачу товарно-матеріальних цінностей. Оскільки працівник відмовився підписувати акт інвентаризації та відшкодувати вартість майна, це стало підставою для пред'явлення позову.

Встановивши, що відповідач, як матеріально відповідальна особа, повинен був слідкувати за товаром на складі та нести відповідальність за збереження належних товариству матеріальних цінностей, апеляційний суд дійшов висновку про покладення на працівника обов'язку з повного відшкодування завданої шкоди.

Верховний Суд зазначив, що посада, яку обіймав відповідач – завідувач складу, відноситься до категорії працівників, з якими відповідно до статті 135-1 КЗпП України укладається договір про повну матеріальну відповідальність, а отже, така особа відшкодовує нестачу

¹⁰ Постанова Верховного Суду від 11 березня 2019 року у справі № 626/1833/15-ц (провадження № 61-15798св18) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80458244>.

товару у повному розмірі заподіяної роботодавцю шкоди.¹¹

ФОП прийняв на роботу ювеліра-модельєра та уклав з ним трудовий договір. Також між сторонами укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. За результатами інвентаризації виявлено нестачу золота, яке було передано працівнику для використання у процесі виробництва. Оскільки працівник у добровільному порядку не відшкодував завданих матеріальних збитків, роботодавець звернувся з відповідним позовом до суду.

До робіт, які мають виконуватись працівниками, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність, відносяться роботи з купівлі, продажу, обміну, перевезення, доставки, пересилання, зберігання, обробки і застосування в процесі виробництва дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, синтетичного корунду і виробів з них. За умовами договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність ювеліра-модельєра на відповідача покладений обов'язок щодо виготовлення, збереження, обробки ювелірних виробів із дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння. Отже, посада ювеліра-модельєра відноситься до категорії працівників, з якими може бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність, тому працівник несе повну матеріальну відповідальність.

Верховний Суд вказав, що неналежне виконання ювеліром-модельєром посадових обов'язків щодо зберігання наданих йому для використання у процесі виробництва дорогоцінних металів, що призвело до заподіяння матеріальної шкоди, зокрема нестачі золота, є підставою для притягнення до повної матеріальної

¹¹ Постанова Верховного Суду від 16 серпня 2018 року у справі № 755/14976/16-ц (провадження № 61-35993св18)
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/76381745>.

відповідальності у встановленому законом порядку.¹²

Щодо обов'язку роботодавця створити працівникам умови, необхідні для забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Працівник обіймав посаду водія автофургонів та рефрижераторів автоколони транспортного департаменту ТОВ «Комплекс Агромарс», йому доручено виконувати додаткові обов'язки на умовах суміщення посади експедитора в межах встановленої тривалості робочого дня. При виконанні своїх трудових обов'язків відповідач неодноразово приймав під особисту матеріальну відповідальність м'ясну продукцію для доставки її в пункти призначення згідно з видатковими накладними та накладними на переміщення. Проте при передачі продукції контрагентам позивача виявлялася її нестача. ТОВ «Комплекс Агромарс» звернулося до суду з позовом до працівника про відшкодування матеріальної шкоди, завданої підприємству.

Верховний Суд зазначив, що суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильних висновків про необхідність відмови у позові, оскільки у відповідача не відбиралися пояснення щодо складених актів по факту нестачі продукції, контрольна перевірка вагів не проводилася, не встановлювалися причини, які зумовили нестачу. Позивачем не доведено та не підтверджено належними доказами того, що керівництвом товариства після отримання актів приймання-передачі вживалися заходи щодо встановлення причин виявленої нестачі, а також те, що позивачем були створені належні умови для забезпечення повного збереження ввірених працівнику матеріальних цінностей, як це передбачено договорами про

¹² Постанова Верховного Суду від 19 червня 2019 року у справі № 542/1327/16-ц (провадження № 61-20479св18) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82526344>.

повну матеріальну відповідальність. Позивачем також не доведено, які саме винні, протиправні дії вчинив відповідач, що призвели до заподіяння відповідної матеріальної шкоди.¹³

Матеріальна відповідальність працівника, який одержав майно або інші цінності за довіреністю або іншим разовим документом

ДП «НАЕК «Енергоатом» звернулось з позовом до суду про відшкодування шкоди, завданої працівником при виконанні трудових обов'язків.

Відповідач перебував у трудових відносинах з ДП «НАЕК «Енергоатом» і працював на посадах начальника дільниці оздоблювальних робіт управління будівництва, майстра будівельних та монтажних робіт дільниці загальнобудівельних робіт управління будівництва. Між підприємством та відповідачем були укладені договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, у період дії яких за результатами інвентаризацій було встановлено нестачу матеріальних цінностей. Суд апеляційної інстанції, задовольнивши позов частково, керувався тим, що матеріальні цінності передавались відповідачу під звіт за разовими документами, а саме накладними, які він підписував як відповідальна за отримані товарно-матеріальні цінності особа, а матеріальні збитки спричинені їх нестачею. Для покладення на працівника повної матеріальної відповідальності у цій справі немає значення, яку посаду обіймає працівник та за яким фахом він працює. Верховний Суд погодився з рішенням суду апеляційної інстанції про те, що нестача матеріальних цінностей, отриманих під звіт за разовими документами, зокрема накладними, є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної

¹³ постанови Верховного Суду від 07 лютого 2019 року у справі № 363/1400/16-ц (провадження № 61-2992св18)
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/79699300>.

шкоди незалежно від його посади та фаху. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, необхідно вважати день підписання відповідного акта або висновку.¹⁴

Відшкодування матеріальної шкоди, завданої діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку

Інспектор патрульної поліції, керуючи службовим автомобілем, порушив Правила дорожнього руху, здійснив наїзд на пішохода, який від отриманих травм помер у лікарні. Звертаючись з позовом, Департамент патрульної поліції Національної поліції України просив стягнути з відповідача, який на час вчинення ДТП перебував у трудових відносинах із позивачем, виплачене останнім відшкодування шкоди потерпілим згідно з вироком суду.

Враховуючи те, що позивач зазнав матеріальної шкоди, заподіяної з вини відповідача та внаслідок дій останнього, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, що встановлено вироком суду, тому суд апеляційної інстанції правильно застосував до спірних правовідносин положення статті 134 КЗпП України. Верховний Суд зазначив, що оскільки на час вчинення ДТП відповідач перебував у трудових відносинах із позивачем, тому на нього покладається обов'язок з відшкодування завданої матеріальної шкоди позивачу за вчинення кримінального правопорушення, вина у вчиненні якого встановлена вироком суду.¹⁵

¹⁴ постанови Верховного Суду від 28 квітня 2021 року у справі № 316/445/17 (провадження № 61-8236св19) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97134612>.

¹⁵ Постанова Верховного Суду від 21 жовтня 2021 року у справі № 760/15085/18 (провадження № 61-8408св21) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100778626>.; Постанова Верховного

Щодо притягнення до матеріальної відповідальності службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

ОСОБА_1 займав посаду начальника Миколаївської філії ДП «АМПУ» (адміністрація Миколаївського морського порту). Він видав накази про звільнення з роботи двох працівників у зв'язку зі скороченням штату на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України. У подальшому вказані накази було скасовано у судовому порядку, звільнення працівників визнано незаконним, їх поновлено на раніше займаних посадах, на їхню користь Миколаївською філією ДП «АМПУ» сплачено відповідні грошові кошти.

З урахуванням наведеного ДП «АМПУ» просило суд стягнути з ОСОБА_1 на свою користь матеріальну шкоду у порядку регресу, завдану внаслідок незаконного звільнення працівників.

Верховний Суд зазначив, що факт незаконного звільнення працівників встановлений судами й свідчить про вину особи, яка уповноважена на звільнення працівників.

Таким чином, службова особа, яка видала накази про звільнення працівників, які у подальшому визнано незаконними та скасовано в судовому порядку, несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою незаконно звільненим працівникам середнього заробітку за час вимушеного прогулу.¹⁶

Суду від 26 липня 2021 року у справі № 592/8140/20
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98671726>.

¹⁶ Постанови Верховного Суду від 12 липня 2023 року у справі № 663/1169/20 (провадження № 61-56св22)
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/112174989>.; Постанови Верховного Суду від 23 квітня 2018 у справі № 335/7848/15-ц
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/73598547>, від 16 серпня 2018 у справі

Відповідач працював на посаді водія. Між ним та роботодавцем укладено договір про повну матеріальну відповідальність, за умовами якого відповідач прийняв на себе зобов'язання зі збереження автомобіля марки Mercedes-Benz 190E. Під час інвентаризації майна виявлено в наявності лише частину кузова автомобіля чорного кольору, на якому відсутній заводський номер та державний номерний знак, у зв'язку з чим автомобіль неможливо ідентифікувати. На підставі незалежної оцінки вартості матеріального збитку, нанесеного власнику колісного транспортного засобу, сума збитків склала 50 560,00 грн, яку позивач просив стягнути з працівника. Позивач не довів, що за працівником був закріплений та переданий спірний автомобіль у належному технічному стані, вартістю 50 560,00 грн. Вказане суперечить балансовій відомості про його остаточну вартість у сумі 960,00 грн і складеним у 2011 році документам про його зношеність на 90 % та заборону його експлуатації. Відомостей про те, що цей автомобіль на час передачі на баланс позивача був відремонтований та експлуатувався, немає. Відповідно до протоколу інвентаризаційної комісії ідентифікувати наявні залишки автомобіля із самим автомобілем неможливо, необхідно провести технічне експертне дослідження, чого зроблено не було.

Верховний Суд зазначив, що, вирішуючи спори щодо відшкодування працівником майнової шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд повинен установити такі факти: наявність прямої дійсної шкоди та її розмір; якими неправомірними діями її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов'язки, неналежне

№ 401/534/17 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75970094>, від 10 жовтня 2018 у справі № 371/1165/16-ц
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/77393359>, від 22 січня 2021 у справі № 332/832/18 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94489790>.

виконання яких призвело до шкоди; в чому полягала його вина; в якій конкретно обстановці заподіяно шкоду; чи були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника.

Відсутність підстав чи однієї з умов матеріальної відповідальності звільняє працівника від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду в повному обсязі. При відсутності цих умов на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди.¹⁷

Щодо притягнення працівників до колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в разі порушення порядку її встановлення.

За результатами позапланової інвентаризації металопродукції складу готової продукції виробничого цеху ПрАТ «Трубний Завод «Трубосталь» виявлено нестачу товарно-матеріальних цінностей. Відповідно до договору про колективну (бригадну) відповідальність матеріально відповідальними особами вказаного складу визначені комірники складу. ПрАТ «Трубний Завод «Трубосталь» звернувся з позовом про стягнення завданої майнової шкоди, оскільки відповідачі, як матеріально відповідальні особи, внаслідок неналежного зберігання та видачі матеріальних цінностей допустили нестачу та завдали пряму дійсну шкоду підприємству.

Відмовляючи в задоволенні позову, суди попередніх інстанцій зазначили, зокрема, що позивачем не доведено

¹⁷ Постанова Верховного Суду від 27 липня 2023 року у справі № 334/10099/21 (провадження № 61-10880св22) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112459179>.

дотримання порядку встановлення колективної матеріальної відповідальності та, відповідно, правомочності цього договору. Оскільки мало місце вибуття більше половини первісного складу колективу (бригади), то у зв'язку з цим Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність повинен бути переукладеним, чого позивачем зроблено не було. Також суд встановив, що при вступі нових членів в бригаду та покладанні на них матеріальної відповідальності не проводилася інвентаризація і не складалися акти приймання-передачі матеріальних цінностей, що свідчить про неналежне виконання вимог законодавства щодо колективної відповідальності.

Верховний Суд зазначив, що суди обґрунтовано вказали, що зміна складу колективу та підписання договору про колективну відповідальність новими членами колективу повинна була стати підставою для проведення інвентаризації та складання актів приймання-передачі матеріальних цінностей вказаними працівниками, чого власником дотримано не було. Наведене обумовлено тим, що хоча працівники і несуть колективну відповідальність, але лише за матеріальну шкоду, заподіяну розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей через недбалість під час неналежного виконання ними своїх обов'язків, тобто за загальним правилом вони не можуть бути відповідальними за матеріальну шкоду, яка виникла тоді, коли вони не були стороною договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, тобто не відповідали за збереження матеріальних цінностей.¹⁸

Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування.

Працівник обіймав посаду майстра лісу, з ним було

¹⁸ Постанова Верховного Суду від 12 травня 2021 року у справі № 337/2083/17 (провадження №61-15510св20) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96890386>.

укладено договір про повну матеріальну відповідальність. За результатами ревізії підзвітних відповідачу товарно-матеріальних цінностей виявлено нестачу лісопродукції. Посилаючись на те, що відповідач у добровільному порядку зазначену шкоду відшкодувати не погодився, ДП «Ананівське лісове господарство» просило стягнути з відповідача завдану матеріальну шкоду в судовому порядку.

Верховний Суд зазначив, що суди, встановивши, що у зв'язку із неналежним виконанням відповідачем, з яким укладено договір про повну матеріальну відповідальність, своїх посадових обов'язків щодо охорони матеріальних цінностей, які знаходяться на території лісництва, позивачу як роботодавцю завдано матеріальної шкоди, дійшли обґрунтованих висновків про наявність правових підстав для покладення на відповідача обов'язку відшкодувати завдану позивачу шкоду. Врахувавши відсутність обставин заподіяння шкоди злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою, матеріальний стан відповідача, зокрема, те, що відповідач є інвалідом третьої групи, наявність на його утриманні дружити та двох неповнолітніх дітей, суди обґрунтовано зменшили розмір відшкодування на покриття шкоди відповідно до вимог статті 137 КЗпП України.¹⁹

Про строки звернення до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.

Працівника прийнято на посаду комірника взводу матеріального забезпечення факультету військово-морських сил Національного університету «Одеська морська академія», правонаступником якого є Інститут ВМС НУ «Одеська морська академія». Згодом, переведено на посаду завідувача

¹⁹ Постанова Верховного Суду від 25 жовтня 2018 року у справі № 491/961/16-ц (провадження № 61-33813св18) <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77397973>.

речового складу відділення матеріально-технічного забезпечення факультету ВМС НУ «Одеська морська академія» з укладенням договору про повну матеріальну відповідальність. Після подання працівником заяви про звільнення з роботи за угодою сторін призначено комісію для приймання-передачі майна речового складу, за результатами роботи якої виявлено нестачу, проведено службове розслідування, складено відповідний акт.

Верховний Суд зазначив, що з моменту складення акта про нестачу (червень 2017 року) до дня пред'явлення позову (лютий 2020 року) пройшов визначений частиною третьою статті 233 КЗпП України річний строк, отже суди дійшли обґрунтованих висновків про відмову в задоволенні позовних вимог Інституту ВМС НУ «Одеська морська академія».

При цьому Верховний Суд зауважив, що встановлені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін.²⁰

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті. Наведена редакція статті 117 КЗпП України набрала законної сили з 19 липня 2022 року. Отже, відповідно до статті 117 КЗпП України у чинній її редакції час затримки розрахунку при звільненні, який підлягає компенсації середнім заробітком, обмежений шістьма місяцями. Спірний період стягнення середнього заробітку у

²⁰ Постанова Верховного Суду від 19 квітня 2023 року у справі № 483/242/20 (провадження № 61-10664св22) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110331459>.

цій справі умовно варто поділити на 2 частини: до набрання чинності 19 липня 2022 року і після цього. Період з 15 жовтня 2019 року до 19 липня 2022 року (до набрання чинності Законом №2352-IX) регулюється редакцією статті 117 КЗпП України до внесення у неї змін Законом №2352-IX, тобто без обмеження строком виплати у 6 місяців. До цього періоду у разі наявності у суду, який розглядає спір, переконання про істотний дисбаланс між сумою коштів, яку прострочив роботодавець, і сумою середнього заробітку за час затримки цієї виплати може застосувати принцип співмірності і зменшити таку виплату. Проте період з 19 липня 2022 року до 30 квітня 2023 року регулюється вже нині чинною редакцією статті 117 КЗпП України, яка передбачає обмеження виплати такому працівникові шістьма місяцями. Аналогічний висновок висловлено у постанові Верховного Суду від 29 січня 2024 року у справі №560/9586/22 та від 28 червня 2023 року у справі №560/11489/22. Тож у межах цієї справи належить враховувати норми статті 117 КЗпП України у редакції, яка діяла до 19 липня 2022 року, з урахуванням висновків Верховного Суду, які безпосередньо стосуються норм статті 117 КЗпП України у редакції, яка діяла до 19 липня 2022 року, а на їх виконання підлягає встановленню: розмір середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні; загальний розмір належних позивачеві при звільненні виплат; частка коштів, яка була виплачена позивачу при звільненні порівняно із загальним розміром належних позивачеві при звільненні виплат; частка коштів, яка не була виплачена позивачу при звільненні порівняно із загальним розміром належних позивачеві при звільненні виплат. А також належить враховувати приписи чинної редакції статті 117 КЗпП України щодо періоду з 19 липня 2022 року, яким законодавець обмежив виплату 6 місяцями, проте без застосування принципу співмірності цієї суми

щодо коштів, які роботодавець невчасно сплатив працівникові. Наведена правова позиція узгоджується з висновком Верховного Суду, викладеним у постановах від 29 січня 2024 року у справі №560/9586/22 та від 30 листопада 2023 року у справі №380/19103/22. Звертаючись із вимогою про стягнення відшкодування, визначеного з огляду на середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, позивач не повинен доводити розмір майнових втрат, яких він зазнав. Тому оцінка таких втрат працівника, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, не має на меті встановлення точного їх розміру. Суд має орієнтовно оцінити розмір майнових втрат, яких, як можна було б розумно передбачити, міг зазнати позивач. Задля забезпечення єдності судової практики у цій категорії спорів колегія суддів теж має дотримуватися правової позиції Великої Палати Верховного Суду, яка викладена у постанові від 26 лютого 2020 року у справі №821/1083/17, як такої, що ухвалена пізніше і якою змінені існуючі доти підходи до застосування приписів статей 116, 117 КЗпП України. На такому наголосила Велика Палата Верховного Суду, зокрема у постанові від 30 січня 2019 року у справі №755/10947/17, в якій зазначено, що незалежно від того, чи перераховані всі постанови, у яких викладена правова позиція, від якої відступила Велика Палата Верховного Суду, суди під час вирішення тотожних спорів мають враховувати саме останню правову позицію Великої Палати Верховного Суду. Аналогічна правова позиція міститься в постанові Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі №560/11489/22. При цьому Суд зазначає, що жодною нормою права не обмежено строку, коли особа після виплати належних їй при звільненні сум може звернутися до роботодавця або безпосередньо до суду щодо незгоди з їх розміром, що зі свого боку надалі вплине на її право на

виплату середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Таким чином Верховний Суд констатує помилковість висновків суду апеляційної інстанції про наявність підстав для відмови у задоволенні позовних вимог.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення. Якщо працівник не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Згідно з статтею 83 КЗпП України у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Відповідно до частини 1 статті 116 КЗпП України, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Згідно з частиною першою статті 117 КЗпП України в разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час

затримки по день фактичного розрахунку, але не більше ніж за шість місяців.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більше як за період, встановлений частиною першою цієї статті (частина друга статті 117 КЗпП України).

Надаючи оцінку зібраним доказам, суди попередніх інстанцій врахували положення Закону України «Про оплату праці», КЗпП України, Галузевої угоди на 2022 – 2025 роки, пунктів 6, 9 розділу IV Колективного договору на 2022 - 2025 роки, Положення про преміювання керівника, професіоналів та технічних спеціалістів АТ «Облтеплокомуненерго», що є додатками № 2 до Колективних договорів, Положення про встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на АТ «Облтеплокомуненерго», що є додатками № 23 до Колективних договорів, Положення про встановлення та надання матеріальної допомоги працівникам АТ «Облтеплокомуненерго», що є додатками № 8 до Колективних договорів, надали оцінку зібраним доказам у їх сукупності та кожному доказу окрема, та дійшли обґрунтованого висновку про те, що відповідач провів повний розрахунок із ОСОБА_1 під час її звільнення, нарахувавши їй 26 вересня 2022 року 171 739,19 грн, із яких: 95 294,19 грн – компенсація за невикористану відпустку, 76 445,00 грн – вихідна допомога.

При цьому АТ «Облтеплокомуненерго» виплатило їй компенсацію у розмірі 113 756,75 грн, вирахувавши внески та податки у розмірі 32 123,08 грн та виплачений аванс

згідно з розпорядженням голови правління від 01 березня 2022 року у рахунок заробітної плати – 23 540,36 грн.

Закріплені у статтях 116, 117 КЗпП України норми спрямовані на забезпечення належних фінансових умов для звільнених працівників, оскільки гарантують отримання ними, відповідно до законодавства, всіх виплат в день звільнення та, водночас, стимулюють роботодавців не порушувати свої зобов'язання в частині проведення повного розрахунку із працівником.

Отже, при недотриманні роботодавцем вимог статті 116 КЗпП України, для роботодавця настають наслідки, передбачені статтею 117 КЗпП України. Роботодавець не несе відповідальність, передбачену статтею 117 КЗпП України, у разі відсутності його вини. Відсутність своєї вини повинен довести роботодавець (див постанову Верховного Суду від 23 листопада 2022 року у справі № 635/3473/20 (провадження № 61-12426св21)).

Встановивши, що при звільненні ОСОБА_1 відповідач виконав свій обов'язок щодо проведення з нею розрахунку, зокрема і виплат, передбачених Колективними договорами та додатками до них, а позивач не довела наявності у відповідача перед нею заборгованості із заробітній платі, що є її обов'язком у силу вимог статей 12, 81 ЦПК України, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, дійшов обґрунтованого висновку про відсутність підстав для застосування до відповідача відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України.

Отже, доводи касаційної скарги про порушення відповідачем умов колективного договору в односторонньому порядку на увагу не заслуговують.²¹

²¹ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 03.10.2024 р. у справі

СУДОВА ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СПРАВАХ ЗІ СПОРІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ЗАТРИМКОЮ РОЗРАХУНКУ В РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ

За порушення трудових прав працівника в разі одного звільнення неможливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за статтею 117 КЗпП України, так і за статтею 235 КЗпП України.

Так у вересні 2024 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом, у якому просила стягнути з ТОВ "Т- Стиль" на свою користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, середній заробіток за час затримки розрахунку під час звільнення та суми згідно з листком тимчасової непрацездатності.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково. Стягнув із ТОВ "Т-Стиль" на користь ОСОБА_1 16955,56 грн середнього заробітку за затримку видачі трудової книжки. У решті позову відмовив.

Суд першої інстанції мотивував рішення тим, що під час звільнення позивача з роботи відповідач порушив норми КЗпП України щодо видачі ОСОБА_1 трудової книжки, у зв'язку з чим підлягає стягненню середній заробіток за час затримки її видачі. Решта позовних вимог ОСОБА_1 є недоведеними.

Апеляційний суд рішення суду першої інстанції змінив у частині суми коштів, що підлягають стягненню з відповідача за несвоєчасну видачу трудової книжки. Стягнув з ТОВ «Т-Стиль» на користь ОСОБА_1 22654,80 грн за несвоєчасну видачу трудової книжки. У решті рішення суду залишив без змін.

Апеляційний суд мотивував постанову тим, що за два повні останні місяці роботи, 41 робочий день, ОСОБА_1

отримала 14981,37 грн, середньодобова заробітна плата становить 365,40 грн, з якої слід обчислювати середній заробіток за час затримки видачі трудової книжки.

Мотиви й доводи Верховного Суду та застосовані норми права. Відповідно до частини першої статті 117 КЗпП України в разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Згідно з частиною першою статті 116 КЗпП України під час звільнення працівника виплату всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадять у день звільнення.

Аналіз наведених норм права дає підстави для висновку, що передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку в разі звільнення настає за умови невиклати з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі юридично значимі обставини, як невиклата належних працівникові сум в разі звільнення та факт проведення з ним остаточного розрахунку.

Непроведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, тобто за невиклату працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Крім того, відповідно до частини п'ятої статті 235 КЗпП України в разі затримки видачі трудової книжки з

вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Отже, положеннями статей 117, 235 КЗпП України передбачено відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за час того самого прогулу працівника задля компенсації йому втрат від неотримання зарплати чи неможливості працевлаштування.

Однак за порушення трудових прав працівника під час одного звільнення неможливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за статтею 117 КЗпП України, так і за статтею 235 КЗпП України, тобто подвійне стягнення середнього заробітку, оскільки це буде неспівмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату.

Верховний Суд дійшов висновку про збільшення розміру середнього заробітку до 24481,80 грн. У решті залишено без змін.

Звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, незалежно від того, чи здійснив роботодавець нарахування таких виплат, не обмежується будь-яким строком.

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняттю трудовий спір.
2. Розмежуйте поняття трудовий спір, трудова розбіжність сторін та трудове правопорушення, як вони взаємопов'язані один з одним?
3. З якого моменту розбіжність суб'єктів трудового права переростає у трудовий спір?
4. За якими підставами прийнято класифікувати трудові спори?
5. Назвіть відомі вам види трудових спорів?
6. Чи є відмінності у порядку вирішення індивідуальних трудових спорів про право та законні інтереси?
7. Наведіть приклади трудових спорів, що виникають із правовідносин, що тісно пов'язаних із трудовими.
8. Яку практичну роль відіграє класифікація трудових спорів на види?
9. У чому різниця між причиною та умовою виникнення трудових спорів?
10. Назвіть відомі вам негативні фактори, які є причинами виникнення трудових спорів?
11. Які умови виникнення трудових спорів ?
12. Що слід розуміти під індивідуальними трудовими спорами?
13. На які види прийнято класифікувати індивідуальні трудові спори?
14. Які органи мають право розглядати індивідуальні трудові спори?
15. Який порядок формування комісії по трудових спорам?
16. Перерахуйте категорії трудових спорів, що розглядаються безпосередньо у судах.
17. Кому може належати ініціатива звернення до комісії по трудовим спорам?

18. Які категорії громадян можуть звертатися до суду у разі відмови у прийнятті на роботу?
19. У який термін комісія по трудових спорах має розглянути індивідуальний трудовий спір?
20. Назвіть строки звернення до суду.
21. У яких випадках індивідуальні трудові спори можуть розглядатися безпосередньо в суді?
22. Перерахуйте категорії індивідуальних трудових спорів, що підвідомчі комісії по трудових спорах.
23. Який порядок організації та діяльності комісії по трудових спорах ?
24. Для яких категорій працівників встановлено особливий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів
25. Які обставини підлягають з'ясуванню під час розгляду спору про звільнення працівника?
26. Перерахуйте дії, які повинен здійснити роботодавець у рамках поновлення на роботі незаконно звільненого працівника.
27. Чи передбачена можливість стягнення з роботодавця компенсації моральної шкоди за незаконне звільнення або переведення на іншу роботу?
28. Чи можлива виплата працівникові заробітної плати у не грошовій формі, і якщо так, то з дотриманням якихось вимог?
29. Які суди розглядають трудові спори про матеріальну відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю?
30. У яких випадках працівник не може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю?
31. Що слід розуміти під колективним трудовим спором?
32. Які органи розглядають колективні трудові спори?
33. Примирна комісія. В якому порядку і для чого вона створюється?

34. Посередник. Яка його функція?
35. Що слід розуміти під трудовим арбітражем? В якому порядку і для чого він створюється?
36. Які терміни розгляду колективного трудового спору?
37. Момент виникнення колективного трудового спору.
38. Примирні процедури. Хто у них бере участь?
39. Страйк. У яких випадках і в якому порядку він може бути проведений?
40. Яка відповідальність роботодавця за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів?
41. Який орган, і в якому порядку може визнати страйк незаконним ?
42. Які наслідки визнання страйку незаконним?
43. У яких випадках страйк може бути визнаний незаконним?

Методичні вказівки до вивчення курсу «Трудові спори»

При вивченні теми поняття трудових спорів здобувачам вищої освіти необхідно звернути увагу на поняття трудових спорів, які прийнято відрізняти від трудових розбіжностей сторін. Виникненню трудових спорів, як правило, передують трудові правопорушення. Трудовим правопорушенням називається винне невиконання або неналежне виконання зобов'язаним суб'єктом свого трудового обов'язку, що призвело до порушення права іншого суб'єкта даних правовідносин. Трудовий спір може виникнути також у ситуації, коли дії зобов'язаного суб'єкта були законними, але інший суб'єкт вважає їх неправомірними, тобто коли трудове правопорушення фактично відсутнє. При цьому встановлення наявності чи відсутності в тій чи іншій ситуації трудового правопорушення є прерогативою компетентного органу, що розглядає трудовий спір. Такий орган у даній ситуації буде називатися юрисдикційним, тобто наділеним юрисдикцією (повноваженнями) на вирішення трудового спору.

Слід звернути увагу на ту обставину, що само собою трудове правопорушення ще не є трудовим спором. Трудові спори є певним родом розбіжностями, які виникають між сторонами трудових відносин з різного роду установлення діючих або нових умов праці, застосування у процесі праці норм трудового законодавства, укладення чи припинення трудового договору. Трудові спори не зводяться лише до розбіжностей між сторонами трудових відносин. Трудовими спорами є розбіжності, які не врегульовані між сторонами трудових відносин та передані на розгляд юрисдикційного органу, уповноваженого ухвалювати для сторін обов'язкові рішення.

Необхідно звернути увагу що трудові спори класифікуються залежно від суб'єктного складу на індивідуальні та колективні.

У спорах індивідуального характеру беруть участь працівник з іншої – роботодавець. У колективних – на виробничому рівні - наймані працівники підприємства, установи, організації або їх структурні підрозділи або профспілкова та інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства або уповноважений ним орган чи представник;

на галузевому, територіальних рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї чи кількох галузей (професій), або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання чи інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи чи представники;

на національному рівні - наймані працівники однієї чи кількох галузей (професій) чи профспілки чи їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України.

При вивченні питання щодо умов та причин виникнення трудових спорів необхідно зрозуміти, що умови виникнення трудових спорів – це ті обставини, які безпосередньо, або опосередковано впливають на трудові відносини, викликаючи неврегульовані розбіжності між працівником та власником підприємства, установи, організації. Причини виникнення трудових спорів – це такі обставини, які викликали розбіжності між працівником і власником (власниками) підприємства, установи, організації. Навіть загальні для трудових спорів причини носять конкретний характер у конкретних правовідносинах

з вирішення трудового спору. Це порушення тих чи інших прав працівника (працівників) або його (їх) обов'язків перед власником (наприклад, при невиплаті в установленний строк заробітної плати, провині працівника, що спричинило його матеріальну відповідальність).

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

При вивченні теми «Загальна характеристика порядку розгляду індивідуальних трудових спорів» необхідно з'ясувати, що комісія по трудових спорах, відповідно до ст. 224 КЗпП України, є: первинним обов'язковим органом, який розглядає трудові спори на підприємствах, в установах, організаціях». У тому випадку, коли працівник не погоджується із рішенням комісії по трудових спорах, він може звернутися із позовною заявою до іншої інстанції - суду.

Комісія по трудових спорах обирається на підприємствах, установах, організаціях загальними зборами або конференцією трудового колективу. Трудовий колектив самостійно вирішує питання щодо чисельності комісії по трудових спорах, її складу, строків повноважень. Але обов'язковою умовою є кількісна чисельність у складі комісії по трудових спорах робітників, яка повинна бути не менше половини її складу.

При вивченні теми слід пам'ятати, що комісії по трудових спорах не можуть вирішувати спори з таких

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

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

Слід проаналізувати порядок розгляду індивідуального трудового спору в КТС, який установлений ст. 225 КЗпП України.

Рішення комісії по трудових спорах має містити пряму вказівку на дії, які повинен виконати роботодавець, або відмовити працівникові у задоволенні його вимог. Рішення комісії, підписане головою або його заступником і засвідчене печаткою, передається працівникові та роботодавцю протягом трьох днів.

Відповідно до ст. 230 КЗпП України у випадку невиконання власником рішення комісії з трудових спорів у встановлений строк працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше ніж за три місяці до органу державної

виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець примусово виконує рішення комісії по трудових спорах.

При вивченні питання щодо судового розгляду трудових спорів найважливішою юридичною гарантією трудових прав працівника є судовий захист. Тож судові інстанції не можуть відмовити кожному працюючому громадянину у здійсненні правосуддя, за умови, якщо вони вважають, що їхні трудові права порушено.

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

Існує перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові в суді (без попереднього звернення до комісії по трудових спорах).

Необхідно пам'ятати, що у судах також розглядаються спори в силу ст. 232 КЗпП України про відмову в прийомі на роботу відповідних категорій працівників.

Строк для звернення до суду є таким же, як і для звернення до комісії: протягом трьох місяців з того дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У справах про звільнення –

протягом місяця з дня видачі на руки копії наказу про звільнення або видачі трудової книжки. Спори, що стосуються оплати праці, не обмежені будь-яким строком. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, встановлений термін в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

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

Актуальним і важливим є аналіз способів альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів. Окремої уваги заслуговує дослідження ролі медіації у вирішенні трудових спорів.

При вивченні питання щодо порядку розгляду колективних трудових спорів слід розуміти, що колективний трудовий спір - це розбіжності, що виникли між сторонами у соціально-трудових відносинах щодо:

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

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

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

г) невиконання вимог законодавства про працю».

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

Потрібно усвідомити, що залежно від рівня, колективні трудові спори, відповідно до законодавства поділяються на три види: виробничі, галузеві / територіальні/, національні.

Розгляд колективного трудового спору розглядається : примирною комісією щодо встановлення нових або змін

існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, або укладення чи внесення змін до колективного договору, угоди.

Трудовим арбітражем щодо: виконання колективного договору, угоди чи їх окремих положень, або невиконання вимог законодавства про працю. Також трудовий арбітраж розглядає спори, якщо погоджувальна комісія не прийняла рішення протягом певного періоду.

Слід звернути увагу, що національна служба посередництва та примирення є державним органом, яка діє на постійній основі. Рішення, які приймає національна служба посередництва та примирення, мають консультативний характер.

Останнім засобом вирішення колективного трудового спору (якщо всі можливості вирішення конфлікту вичерпано) є страйк. Наголосимо, що страйк може бути розпочатий, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору, або роботодавець ухиляється від примирних процедур або не виконує домовленості, досягнуті у процесі вирішення колективного трудового спору.

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

Слід пам'ятати, що страйк використовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору. Перш ніж використовувати цей засіб, підприємство повинно зареєструвати колективний трудовий спір.

ЛІТЕРАТУРА

1. Yaroshenko, Oleg M. et al. Professional Development of Employees as the Way to InNevasive Country Integration. Journal of Advanced Research in Law and EcoNomics, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 683 – 695, mar. 2020. ISSN 2068-696X. URL: https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/5_136
2. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України: навчальний посібник / Верба-Сидор О.Б., Воробель У.Б., Грабар Н.М., Дутко А.О., Юркевич Ю.М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О.Б. Верби-Сидор. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с
3. Бахновська І. П. Медіація як інструмент врегулювання трудових конфліктів в Україні: правовий аспект Прикарпатський юридичний вісник. Випуск 1 (66), 2026. С.164-167.
4. Бондаренко А.В. Угоди як інструмент врегулювання колективних трудових спорів у проєкті Закону України «Про колективні трудові спори». Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». Випуск № 02, 2026, частина 1С.414-416.
5. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право : підручник. 2-ге вид. переробл. і допов. Київ : ДІА, 2025. 316 с. URL: <https://www.academia.edu/129795402>.
6. Гресь Н.М. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів. Приватне та публічне право. 2020.
7. Дайджест судової практики з трудових спорів за II квартал 2025 року. Комітет НААУ з питань трудового права. 2025. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Дайджест_судової_практики_з_трудових_спорів_04_06_2025.pdf
8. Киян М. Щодо порядку розгляду індивідуальних трудових спорів в умовах воєнного стану. Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти. С.173-175.
9. Кухнюк Д.В., Запара С.І. Доступ до правосуддя у сфері праці: міжнародні стандарти та національна практика. Матеріали Х міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків 25 квітня 2025р.)./ відп. ред. Л. М. Москвич. – Харків : Право, 2025. С. 61-67.
10. Ленгер Яна, Фідря Юлія, Горот Алла. Конфлікти внутрішньо переміщених осіб в українських громадах: проблеми інтеграції та правові механізми врегулювання. Історико-правовий часопис. № 1 (26), 2026. С.36-44

11. Луценко О. Є. Медіація як новітній спосіб вирішення трудових спорів. Публічне право № 2 (50) (2023). С.102-108.
12. Мазуренко О. А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 5. С. 60–66. DOI: <https://doi.org/10.32782/39221354>
13. Мірошник Б.Ю. Судовий захист трудових прав в умовах воєнного стану: проблеми правозастосування та шляхи вдосконалення трудового законодавства Центральноукраїнський вісник права та публічного управління Випуск / Issue 1 (13), 2026. С.94-101.
14. Парпан Т. 3. Досудовий порядок врегулювання індивідуальних трудових спорів комісією по трудових спорах: реалії та перспективи. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2026. Випуск 82. С. 250–256
15. Панасюк О. Т., Судова практика у трудових спорах: підходи до пізнання та розвитку. Вісник Пенітенціарної асоціації України. 2025/ №1(31)С.53-63.
16. Постригань Т.Л., І Євченко О.О. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». Випуск 43, 2026 р. С.151-160. URL: <https://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/viewFile/19405/5463>
17. Севост'янова К.А. Судовий захист прав працівників як ефективний спосіб подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів. Актуальні проблеми права: теорія і практика №2 (48), 2024. С.212 – 224.
18. Терех О. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2020. № 2 (113). С. 61–66.
19. Трудові спори в практиці Верховного Суду –2025. URL: <https://profpressa.com/blogs/trudovi-spori-v-praktitsi-verkhovnogo-sudu-2025>.
20. Федорко С.О. Поняття колективного трудового спору та його місце у захисті трудових прав. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». Випуск № 01, 2026, частина 2 С.92-97.
21. Федосенко Н. А. Цивільно-правовий захист трудових прав дистанційного працівника. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. 2023. Вип. 75, ч. 1. С. 211–215. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.1.34>

22. Циганчук І. І. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ... докт. філос.: 081 «Право» / Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2023. 262 с
23. Черевко Н. Доктринальні підходи до механізму реалізації трудових прав. Ерліхівський журнал. 2026. Випуск 16.С.66-78.
24. Черноус С.М. Про медіацію як позасудову процедуру вирішення трудових спорів. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 282-287.
25. Шипович В. Трудові спори під час війни: актуальна практика та позиції Верховного Суду. Верховний Суд. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/prezentacii_2025/trydovi_sporu.pdf?utm_source=chatgpt.com

Навчальне видання

**Ніна Дмитрівна Гетьманцева,
Людмила Василівна Вакарюк,
Олег Ярославович Орловський,
Наталія Миколаївна Процьків**

ТРУДОВІ СПОРИ

Навчально-методичний посібник

Відповідальний за випуск ***Орловський О.Я.***

Літературний редактор ***Лукул О.В.***

Комп'ютерна верстка ***Магрічук Н.М.***

Технічне редагування
та дизайн обкладинки ***Кудрінська О.М.***

Підписано до друку 25.06.2026. Формат 60х84/16.

Папір офсетний. Друк цифровий.

Умов.-друк. арк. 10,5. Обл.-вид. арк. 11,3.

Зам. Н-073.

Видавництво та друкарня Чернівецького національного університету.

58002, Чернівці, вул. Коцюбинського, 2.

e-mail: ruta@chnu.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 891 від 08.04.2002