



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

*Електронне видання*

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДО СПЕЦКУРСУ  
“ТРУДОВІ СПОРИ”

Харків  
2018

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

*Електронне видання*

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДО СПЕЦКУРСУ  
“ТРУДОВІ СПОРИ”**

**(перший (бакалаврський) рівень вищої освіти  
галузі знань 08 “Право”  
спеціальності 081 “Право”)**

*для студентів фінансово-правового факультету*

Харків  
2018

**Методичні матеріали до спецкурсу “Трудові спори”** (перший (бакалаврський) рівень вищої освіти галузі знань 08 “Право” спеціальності 081 “Право”) для студентів фінансово-правового факультету / уклад.: А. М. Слюсар, Д. М. Кравцов, Н. М. Швець, О. Є. Луценко. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2018. 56 с.

У к л а д а ч і: А. М. Слюсар,  
Д. М. Кравцов,  
Н. М. Швець,  
О. Є. Луценко

© Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого, 2018

## ВСТУП

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

Спецкурс «Трудові спори» призначений бути справжнім дороговказом для вирішення трудових спорів. Вивчають його у таких формах: лекції, практичні заняття, консультації.

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

У результаті опанування спецкурсу «Трудові спори» студенти повинні:

### **знати:**

– основні положення Конституції України, глави XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України, законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», «Про

судоустрій і статус суддів», «Про державну службу» та ін., конвенцій МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» та № 154 «Про сприяння колективним переговорам», рекомендацій МОП № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж», № 130 «Про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення», № 163 «Про сприяння колективним переговорам», постанов Пленуму Верховного Суду України, рішень Конституційного Суду України, наказів Національної служби посередництва і примирення, реалії сучасної судової практики;

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

– способи захисту та представництва інтересів при розв'язанні трудових спорів;

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

– органи, що вирішують трудові спори;

– процедурні аспекти вирішення окремих категорій трудових спорів;

**уміти:**

– оперувати юридичними поняттями та категоріями;

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

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

– приймати рішення та вчиняти дії, що мають юридичне значення, згідно з законом;

– розробляти документи правового характеру;

– аргументувати власну позицію та прийняте рішення;

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

Підсумковою формою контролю знань студентів є залік.

Кожна тема даного видання містить перелік питань для обговорення, які мають бути опрацьовані студентом при підготовці до заняття, рекомендований список літератури, а також фабули практичних завдань (крім тем, відведених на самостійне вивчення).

## ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН ЛЕКЦІЙ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ п/п	Тема	Кількість годин (кредитів)		
		Усього годин	аудиторних	
			лекції	практичні заняття
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Теоретичні аспекти вирішення трудових спорів	4	2	2
2	Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів. Практика вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах	2	2	-
3	Індивідуальні трудові спори	4	2	2
4	Процедура вирішення індивідуальних трудових спорів	4	2	2
5	Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів	8	4	4
6	Колективні трудові спори	4	2	2
7	Процедура вирішення колективних трудових спорів	4	2	2
8	Страйк як спосіб вирішення колективного трудового спору	4	2	2
9	Медіація як спосіб вирішення трудових спорів	2	2	-
	<b>Разом</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

# ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

## Т е м а 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

### *Питання для обговорення*

1. Поняття трудового спору.
2. Класифікація трудових спорів.
3. Відмінність між причинами, приводами та підставами виникнення трудових спорів.
4. Момент виникнення трудових спорів.
5. Принципи розгляду трудових спорів.

### *Завдання*

1. Тимошук звернувся до суду із позовом про порушення його трудових прав підприємством «Сонце», що полягало, на його думку, в тому, що при прийнятті його на роботу не було видано відповідного наказу, не повідомлено державний орган з адміністрування єдиного внеску про цей факт, чим порушено вимоги ч. 1 та 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України. Тимошук у судовому засіданні наполягав, що з ним має бути укладено трудовий договір.

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

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

2. Гриня звернувся до суду з позовом, посилаючись на те, що 9 берез. 2012 р. рішенням загальних зборів учасників ТОВ «Полігон Інтегрейшн Україна» його було призначено на посаду директора цього товариства. Напередодні, а саме 2 берез. 2017 р., стало відомо про зміну директора товариства, при цьому Гриня не був повідомлений про проведення зборів та причини й підстави звільнення, наказ про звільнення йому не надавався та не оголошувався. На даний час Гриня продовжує виконувати обов'язки директора та просить суд визнати недійсним рішення зборів учасників ТОВ «Полігон Інтегрейшн Україна», оформлене протоколом від 29 січ. 2017 р., відповідно до якого Гриня звільнений з посади директора цього товариства від 29 січ. 2017 р., а Дуб призначений на посаду директора.

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

3. Мамочкіна з 2010 по 2017 р. перебувала у трудових відносинах із КП «Труд горняка» на посаді відповідального секретаря. Наказом № 13 від 17 лют. 2017 р. Мамочкіній було оголошено догану за скорочення матеріалу, поданого до газети, без попереднього узгодження з автором та редактором. Наказом редакції газети «Труд горняка» № 23 від 31 берез. 2017 р. було передбачено скорочення штатних одиниць відповідального секретаря та завідувача відділу громадсько-політичних проблем культури та спорту, введено одиницю заступника головного редактора, який є й завідувачем відділу громадсько-політичних проблем. Цим же наказом було передбачено звільнення Мамочкіної з займаної посади з 7 черв. 2017 р. Згідно з наказом № 44 від 21 черв. 2017 р. відповідального секретаря Мамочкіну з 21 черв. 2017 р. звільнено за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату працівників.

*З якого приводу відбулося звільнення Мамочкіної? Дайте правову оцінку звільнення.*

4. Фролова з 1 берез. по 1 квіт. 2017 р. працювала на посаді кондуктора за наймом у ФОП Кривенко. Її 1 квіт. 2017 р.



було повідомлено про звільнення з роботи. Трудовий договір з нею укладено не було. Фролова працювала на автобусних маршрутах № 28 та 34 за таким графіком: три робочі дні, три дні вихідні; оплата праці проводилася щоденно після закінчення зміни. Факт перебування Фролової у трудових відносинах підтверджується показами свідків. За час роботи середня заробітна плата складала 1450 грн. Фролова звернулася з позовною заявою до суду про поновлення на попередній роботі.

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

### С п и с о к л і т е р а т у р и

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

Занфірова Т. А. Правова характеристика принципів з вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі. *Економіка та держава*. 2007. № 3. С. 77–79.

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

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

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

Кабанець В. О. Щодо визначення понятійного апарату інституту трудових спорів. *Там само*. 2005. № 5. С. 144–148.

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

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

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

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

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

Яковлев О. А. Проблемні аспекти співвідношення загальних та спеціальних норм при розгляді трудових спорів. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. і наук. повідомл. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.)*. Харків. 2009. С. 263–266.

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

## **Тема 2. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ. ПРАКТИКА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ**

*(для самостійного вивчення)*

1. Міжнародно-правове регулювання вирішення трудових спорів.

2. Акти ООН та МОП, що регулюють вирішення трудових спорів.

3. Поняття, види та сторони трудових спорів у зарубіжній правовій практиці.

4. Огляд систем вирішення трудових спорів в окремих зарубіжних країнах.

5. Огляд зарубіжного законодавства про страйки та локауту.

## Список літератури

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

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

Гаєвая О. В. Щодо міжнародно-правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 трав. 2013 р.). Харків. 2013. С. 348–350.

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

Європейська соціальна хартія: збірка договорів Ради Європи. Київ: Парлам. вид-во, 2012.

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

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

Козуб І. Г. Щодо визначення поняття «міжнародно-правові стандарти у сфері праці». *Підприємництво, господарство і право*. 2011. № 2. С. 34–37.

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

Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів (за даними відділу аналітично-інформаційної роботи та прогнозування Національної служби посередництва і примирення). URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/35-mizhnarodnij-dosvid-virishennya-kolektivnikh-trudovikh-sporiv> (дата звернення: 14.08.2018).

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Т е м а 3. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ**

#### *Питання для обговорення*

1. Поняття індивідуального трудового спору.
2. Предмет індивідуального трудового спору.
3. Сторони індивідуального трудового спору.
4. Учасники індивідуального трудового спору.
5. Момент виникнення індивідуального трудового спору.

## *Завдання*

5. Між Петровим та ЗАТ «Вінницяпобутхім» 22 груд. 2016 р. був укладений трудовий договір, відповідно до якого Петрова прийнято на посаду регіонального менеджера у відділ з маркетингу і продажу з випробувальним терміном три місяці. Петров з 20 берез. 2017 р. перебував на лікарняному, а 23 берез. 2017 р. дізнався, що 21 берез. 2017 р. його звільнено з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді, встановленою протягом строку випробування, згідно з п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Петров звернувся з позовною заявою до суду про поновлення на роботі.

*Дайте правову оцінку дій роботодавця.*

6. Наумова працювала заступником директора з навчально-виховної роботи у професійно-технічному училищі № 20 м. Одеса. На підставі наказу Міністерства освіти і науки України від 15 трав. 2016 р. Державний професійно-технічний навчальний заклад (далі – ДПТНЗ) «Одеський професійний будівельний ліцей» був приєднаний до ДПТНЗ «Одеський професійний ліцей будівництва та архітектури».

Відповідно до наказу від 11 серп. 2016 р. Наумова була звільнена з 12 серп. 2016 р. з займаної посади за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з припиненням діяльності ДПТНЗ «Одеський професійний будівельний ліцей» як юридичної особи.

Згідно з довідкою, отриманою з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, станом на 19 квіт. 2017 р. ДПТНЗ «Одеський професійний будівельний ліцей» не ліквідований.

Наумова звернулася з позовом до суду, вважаючи своє звільнення незаконним.

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

7. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30 січ. 2018 р. бухгалтера Шевченко було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням її посади. Отримавши в день

звільнення остаточний розрахунок, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу і трудову книжку, вона стала до пошуку нової роботи.

Придбавши черговий випуск рекламної газети «Афіша», 15 берез. 2018 р. Шевченко натрапила на оголошення про вакансію бухгалтера в тому ж самому ТОВ «Сіріус», з якого її було звільнено. Вважаючи звільнення незаконним через те, що скорочення штату насправді не було, вона звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди.

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

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

*Підготуйте проект рішення суду у справі.*

**8.** Наказом головного лікаря міської лікарні від 12 жовт. 2017 р. № 1 за п. 3 ст. 40 КЗпП України було звільнено хірурга, лікаря вищої категорії Грищенка. Він оскаржив цей наказ до суду.

У ході судового розгляду було встановлено, що спеціаліст з трансплантації та ендопротезування суглобів Грищенко 12 берез. 2017 р. виконав операцію щодо ендопротезування тазостегнового суглоба хворому, який перебував на стаціонарному лікуванні у відділенні травматології та ортопедії міської лікарні. Для пересадки було використано штучний суглоб, придбаний хворим за власні кошти, на який були всі необхідні дозвільні документи, що підтверджували його якість і відповідність встановленим вимогам. Разом з тим на той час діяло розпорядження головного лікаря цього закладу про те, що з

метою забезпечення якості надання медичної допомоги для проведення пересадок можна брати виключно ендопротези, які лікарня отримує централізовано на підставі договорів у постачальників, що випускають продукцію перевіреної якості. На момент проведення операції закуплені лікарнею протези закінчилися, а операцію хворому необхідно було робити за життєвими показниками, про що мали місце відповідні записи в історії хвороби. Усі ці обставини були викладені у пояснювальній записці, написаній Грищенком на ім'я головного лікаря закладу.

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

Аналогічна ситуація повторилася 28 верес. 2017 р. За життєвими показниками Грищенко знову провів таку саму операцію з використанням ендопротеза, придбаного самим хворим, оскільки на медичному складі стаціонару на той момент ендопротезів тазостегнового суглоба не було. Грищенка було звільнено за повторне невиконання трудових обов'язків.

*Яке рішення має винести суд?*

**9.** Колективом майстерні з ремонту побутової техніки було укладено договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Вранці після вихідного дня виявилось, що полиця, на якій лежала техніка замовників, упала, а тому корпуси мікрохвильових печей, кухонних комбайнів, прасок тощо відновленню не підлягають. Загальна сума збитку, що виник унаслідок необхідності купувати запасні частини, становить 55 тис. грн. Було укладено угоду, за якою сума збитку розподіляється між 11-ма працівниками порівну. Водночас троє працівників відмовилися підписати угоду, при цьому двоє не визнали своєї вини у заподіянні шкоди, а третій заявив, що йому ще не виповнилося 18 років, його заробітна плата складає 3723 грн, і він не може цілих

два місяці жити без коштів. Упродовж місяця з моменту інциденту троє працівників майстерні звернулися до суду.

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

**10.** Клименко звернувся з позовом, в якому просить скасувати наказ про звільнення його за прогул, поновити на роботі та стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу. Його було прийнято на роботу на посаду медбрата з лікувального масажу в реабілітаційне відділення Київської міської лікарні 4 січ. 2005 р. Працівниками Київської міської лікарні у січні 2004 р. утворена профспілка «Медик», а 16 січ. 2010 р. його обрано до ради цієї профспілки.

Своє звільнення Клименко вважає незаконним у зв'язку з порушенням роботодавцем вимог ч. 2 ст. 252 КЗпП України, ч. 3 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», оскільки головний лікар Київської міської лікарні за попередньою згодою щодо звільнення Клименка до виборного органу ради профспілки «Медик» не звертався.

Під час судового засідання представник лікарні пояснив, що жодного члена профспілки «Медик», окрім Клименка, на підприємстві немає, а тому профспілка «Медик» згідно з чинним законодавством не існує, позаяк усі колишні члени профспілки «Медик», які зазначені в протоколах загальних зборів профспілки «Медик», звільнилися з Київської міської лікарні за власним бажанням та на час звільнення позивача та розгляду справи не працюють у лікарні.

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

## С п и с о к л і т е р а т у р и

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



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

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

Середа О. Г. Правосуб'єктність роботодавця-юридичної особи. *Становлення і розвиток правової системи України: тези доп. і наук. повідом. учасників наук.-практ. конф. (Ін-т держави і права ім. В. М. Корещького НАН України)*. Київ, 2002. С. 98–101.

Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: Фінн, 2011. 335 с.

## **Т е м а 4. ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

### *Питання для обговорення*

1. Загальна характеристика органів, що вирішують індивідуальні трудові спори.

2. Порядок створення та компетенція КТС. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

3. Обчислення строків. Строки, передбачені для звернення до суду працівника, а також роботодавця щодо притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

4. Правові наслідки пропуску строку звернення до суду.

### *Завдання*

**11.** На заводі «Оргтехніка» було створено КТС із 12 осіб. Упродовж наступного року з заводу було звільнено троє членів комісії. На черговому засіданні КТС, окрім звільнених, не змогли бути присутніми ще двоє членів КТС. У результаті в розгляді трудового спору взяли участь четверо представників

від роботодавця, включаючи голову комісії, і троє від працівників, у процесі якого виникли розбіжності. Як наслідок, було прийнято рішення, запропоноване головою КТС, оскільки за нього проголосували усі присутні на засіданні представники роботодавця.

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

**12.** Гнатюк 14 лип. 2018 р. звернувся до суду з позовом про оскарження рішення КТС ТОВ «Трестмаш» про виплату заборгованості щодо заробітної плати, зазначивши, що про прийняте рішення КТС ТОВ «Трестмаш» його не сповістили, а він дізнався про відмову в задоволенні його вимог лише після того, як звернувся за правовою допомогою, а саме після отримання відповіді на адвокатський запит.

Представник ТОВ «Трестмаш» указав, що на підприємстві було проведене розширене засідання КТС, на якому було розглянуто близько 700 заяв працівників, у тому числі й заяву Гнатюка. Доказів присутності Гнатюка на засіданні КТС надати не може, але КТС не порушувала прав позивача. Крім того, на думку представника ТОВ «Трестмаш», КТС не зобов'язана письмово повідомляти заявника про прийняте рішення, Гнатюк мав сам звернутися до КТС та поцікавитися про вирішення справи, але він таких дій не вчинив.

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

**13.** Федоров 29 верес. 2017 р. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. ВАТ «Родовід Банк» трудову книжку йому не видав, однак розрахунок при звільненні з працівником провів.

Листами ВАТ «Родовід Банк» Федорова повідомлено про відсутність трудової книжки у останнього та те, що його

звільнено з роботи 15 жовт. 2017 р. з підстав, передбачених ст. 38 КЗпП України.

Оскільки в порушення чинного трудового законодавства належно оформленої трудової книжки Федоров не отримав, що позбавляє його можливості влаштуватися на нову роботу, Федоров звернувся до суду та просив зобов'язати ВАТ «Родовід Банк» віддати йому трудову книжку, визнати раніше внесений запис до трудової книжки про день звільнення 15 жовт. 2017 р. незаконним, зобов'язати видати новий наказ про звільнення, вважаючи днем звільнення день видачі трудової книжки, та внести про це запис до неї, стягнути з ВАТ «Родовід Банк» на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 35 000 грн.

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

**14.** Федоренко 16 лип. 2017 р. подав заяву про звільнення з ДП «Вугільна компанія “Краснолиманська”» за власним бажанням. Цю заяву 20 лип. 2017 р. було погоджено з керівництвом підприємства з накладенням на Федоренка обов'язку відпрацювати 14 днів, останнім днем роботи визначено 3 серп. 2017 р. Федоренко відпрацював призначене за законом та наполягав на своєму.

Працівник звернувся до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за затримку трудової книжки. У суді встановлено, що станом на час звернення до суду трудова книжка йому видана не була. Наказом від 20 жовт. 2017 р. Федоренка було звільнено з роботи з 3 серп. 2017 р. за ст. 38 КЗпП України. У трудовій книжці на підставі цього наказу зроблено відповідний запис із зазначенням дня звільнення з ДП «ВК “Краснолиманська”» – 3 серп. 2017 р. У книзі обліку руху трудових книжок зроблено запис, що Федоренко отримав трудову книжку 20 жовт. 2017 р.

*Чи підлягає позов Федоренка задоволенню?*

**15.** Охрімчук звернулася до суду з позовом до ТОВ

«Іскра» про зміну формулювання причин звільнення із п. 2, 3 та 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України на ст. 38 КЗпП України. Свої позовні вимоги аргументувала тим, що вона була прийнята на посаду виконроба (виконавця робіт) у ТОВ «Іскра» 22 лют. 2017 р., а 28 берез. 2017 р. подала заяву про звільнення за власним бажанням з 29 берез. 2017 р. і після написання заяви на роботу не вийшла, але надіслала до підприємства лист із вказівкою адреси, за якою необхідно надіслати її трудову книжку.

Охрімчук 12 квіт. 2017 р. було звільнено з посади виконроба за п. 2, 3 та 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Роботодавець своє рішення мотивує тим, що Охрімчук не відпрацювала два тижні, тобто вчинила прогул, окрім того, не передала матеріальні цінності, які були їй ввірені як виконробу, тобто не відповідала займаній посаді та систематично не виконувала обов'язків виконавця робіт.

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

### Список літератури

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

Єременко Л. В. Порядок обчислення строків у законодавстві України про працю. *Там само*. Луганськ. 2007. № 10. С. 141–150.

Жернаков В. В. Співвідношення забезпечення та правового захисту соціально-трудових прав. *Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр.* Одеса. 2002. Вип. 13–14. С. 266–269.

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

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

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

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

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

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

Середа О. Г. До питання про судовий захист права на працю. *Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр.* Одеса. 2002. Вип. 13–14. С. 211–215.

Слюсар А. М. До питання про необхідність визначення примирення як основної функції діяльності Комісії по трудових спорах. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI міжнар. наук.-практ. конф.* (Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). Харків. 2014. С. 35–37.

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

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

## **Т е м а 5. ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

### *Питання для обговорення*

1. Спори про поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

2. Спори про стягнення заробітної плати.

3. Спори про притягнення до дисциплінарної відповідальності у загальному порядку та за спеціальними правилами стосовно окремих категорій осіб (державних

службовців, суддів, прокурорів, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини).

4. Спори про притягнення працівників до матеріальної відповідальності.

5. Зміна дати та формулювання причини звільнення.

6. Особливості виконання рішень про поновлення на роботі.

### *Завдання*

**16.** Арбузенко згідно з наказом № 484 від 28 серп. 2016 р. призначений на посаду директора Малинівської ЗОШ І-ІІІ ступенів. Наказом № 329 від 24 трав. 2017 р. йому оголошено догану за неналежне виконання посадових обов'язків. Наказом № 218-к від 27 серп. 2017 р. Арбузенку винесено догану за порушення ст. 142 КЗпП України, зокрема порушення порядку ведення трудових книжок працівників. Наказом № 229-к від 27 серп. 2017 р. його звільнено з роботи на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання без поважних причин посадових обов'язків.

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

*Вирішіть справу.*

**17.** Слинко працював у ВАТ «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод» на посаді бригадира заготівельного відділення колесопрокатного цеху. Охорона 13 січ. 2017 р. не пустила його на територію підприємства та направила до медичного пункту підприємства для проведення обстеження, яке виявило наявність алкоголю в організмі, у зв'язку з чим йому був заборонений вхід на територію заводу.

Наказом № 8/д від 12 лют. 2017 р. Слинко був звільнений з займаної посади за порушення трудової дисципліни, зокрема за прогул без поважної причини, на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Цей наказ підписаний

начальником відділу юридичної та договірної роботи ВАТ «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод». Слинько звернувся до суду.

*Чи законне звільнення вказаного працівника? Вирішіть справу по суті.*

**18.** Кравченко з 2 черв. 1999 р. по 12 лют. 2017 р. працював лісником Борівського лісництва ДП «Дергачівське лісомисливське господарство». До його трудових обов'язків входило, зокрема, прийняття та видача лісопродукції. З ним 2 черв. 1999 р. на підставі ст. 135<sup>1</sup> КЗпП України був укладений договір про повну матеріальну відповідальність за ввірені йому під звіт товарно-матеріальні цінності.

Кравченко, отримавши за разовими документами лісопродукцію, на момент свого звільнення допустив нестачу соснових дров у кількості 34,6 м<sup>3</sup> вартістю 1100 грн за 1 м<sup>3</sup>. Цей факт підтверджується документами бухгалтерської звітності.

ДП «Дергачівське лісомисливське господарство» звернулося до суду з позовом про відшкодування матеріальної шкоди.

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

**19.** Згідно з наказом від 3 серп. 2017 р. Котенко була прийнята на роботу на посаду оператора АЗС ЗАТ «ППЗНП “Ресурси”», у цей же день з нею укладені контракт та договір про повну матеріальну відповідальність.

Приблизно о 6 год ранку 22 листоп. 2017 р. дві невідомі особи проникли всередину АЗС, де заподіяли Котенко легкі тілесні ушкодження й заволоділи грошовою виручкою, за фактом чого постановою слідчого від 1 груд. 2017 р. порушено кримінальну справу за ч. 3 ст. 186 КК України.

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

**20.** Макаренко 31 лип. 2016 р. був прийнятий на роботу водієм на підставі трудового договору, укладеного з ПП Жуком.

Макаренко 9 серп. 2016 р., виконуючи завдання, на автомобілі ГАЗ-3307 при виїзді з місця зупинки на проїзну частину не поступився автомобілю, який прямував головною дорогою, та допустив зіткнення з автомобілем ВАЗ-2107, яким управляв Овсієнко.

Постановою суду Макаренка було визнано винним у правопорушенні на підставі ст. 124 КУпАП та притягнуто до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в сумі 234 грн.

Овсієнко звернувся до суду з позовом до ПП Жука про відшкодування майнової та моральної шкоди в сумі 10066 грн 53 коп. та 2 тис. грн відповідно. Рішенням суду від 4 лип. 2017 р. стягнуто з ПП Жука на користь Овсієнка 10066 грн 53 коп. на відшкодування майнової шкоди, 500 грн – моральної шкоди, які ПП Жук сплатив.

ПП Жук звернувся з позовом до Макаренка про відшкодування майнової шкоди.

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

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

Вироком суду від 19 черв. 2017 р. його було засуджено за ч. 2 ст. 140 КК України за те, що 19 трав. 2015 р. він неналежним чином виконав свої професійні обов'язки з надання медичної допомоги неповнолітній дочці Остапенка, внаслідок чого вона померла.

Остапенко подав позов до суду про відшкодування матеріальної шкоди.

*Дайте правову оцінку ситуації. Чи підлягає позов задоволенню?*

**22.** ДКП «ТРК «Київ», яке підпорядковується Київській міській державній адміністрації, звернулося до суду із позовом про відшкодування матеріальної шкоди з Проценка, який з 29 січ. 1999 р. по 15 трав. 2017 р. працював на посаді директора ДКП «ТРК «Київ» і був звільнений у зв'язку із



закінченням дії контракту.

Актом контрольно-ревізійного управління у м. Київ від 28 груд. 2017 р. встановлено, що Проценко отримував премії без відповідного рішення органу місцевого самоврядування, у результаті чого за період з 1 січ. 2005 р. по 1 січ. 2007 р. здійснено зайві витрати бюджетних коштів на загальну суму 13748 грн 77 коп. ДКП «ТРК “Київ”» зазначило, що недотримання Проценком порядку преміювання призвело до непотрібних витрат коштів, одержаних саме від госпрозрахункової діяльності, а не бюджетних коштів, та просило стягнути з Проценка на свою користь 13748 грн 77 коп. на відшкодування матеріальної шкоди.

*Чи є підстава для притягнення директора до матеріальної відповідальності?*

**23.** Котенко, згідно з наказом Головного управління юстиції яку було призначено на посаду заступника начальника Держинського відділу державної виконавчої служби, 1 лют. 2001 р. прийняла присягу державного службовця. За ч.1 ст. 364, ч.1 ст. 382 КК України у 2016 р. проти неї була порушена кримінальна справа. На підставі Закону України «Про амністію» ця кримінальна справа постановою Держинського районного суду м. Харків була припинена.

У липні 2017 р. Котенко була звільнена за порушення Присяги державного службовця за п. 6 ст. 30 Закону України «Про державну службу». Підставою видання наказу про звільнення стала постанова Держинського районного суду м. Харків по кримінальній справі.

Котенко звернулася за допомогою до юриста.

*Чи законне звільнення з цієї підстави? Надайте мотивовану відповідь.*

**24.** Остапчук, перебуваючи на службі в органах Державної служби геології та надр України, з 21 берез. 2014 р. займає посаду начальника відділу з надання надр у користування.

Він 18 серп. 2017 р. звернувся із доповідною запискою до Голови Державної служби геології та надр України, де

зазначив, що згідно з відомостями інформаційної електронної бази даних у відділі знаходиться понад 240 заяв, які були подані суб'єктами господарювання, але щодо них своєчасно не прийнято відповідних рішень. Остапчук у зв'язку з наведеними обставинами просив керівництво вжити необхідних заходів.

У відповідь Головою Державної служби геології та надр України від 19 серп. 2017 р. видано наказ «Про проведення службового розслідування», призначено провести перевірку фактів, викладених у доповідній записці від 18 серп. 2017 р., щодо порушення Остапчуком термінів розгляду заяв, а також утворено Комісію з проведення службового розслідування, затверджено її склад, зобов'язано скласти акт за результатами службового розслідування, а також на період службового розслідування відсторонено Остапчука від виконання повноважень за посадою зі збереженням заробітної плати.

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

*Яке рішення прийме суд?*

**25.** Баранюк був звільнений з посади начальника фінансового відділу банку «Гармонія» на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (через скорочення штату). Після попередження про звільнення кількома працівниками цього банку була створена профспілкова організація (паралельна з уже існуючою в банку). До неї увійшов і Баранюк, щодо звільнення якого банк отримав згоду діючої профспілки, однак не погодив це питання з новоствореною (ні з виборним, ні з вищими органами), оскільки не знав, що цей працівник є її членом та заступником її керівника, що з'ясувалося у ході судового розгляду. Представник працівника у суді відстоював позицію про обізнаність банку щодо вказаних обставин.

*Яке рішення має прийняти суд? Чи зобов'язаний суд*

*при розгляді справи про поновлення працівника на роботі (категорія працівників, вказана у ст. 252 КЗпП України) зупинити провадження та запитати згоду на звільнення у профспілкових органів (виборного та вищого) згідно з процедурою, як це здійснюється щодо звичайних працівників (рядових членів профспілок) відповідно до з ч. 9 ст. 43 КЗпП України?*

**26.** Позивач ФОП Гавриленко звернувся до суду з позовом до Івасюка з вимогами: 1) відшкодувати шкоду, заподіяну працівником Івасюком, у розмірі 12527,65 грн, 2) відшкодувати моральну шкоду у розмірі 1000 грн за підрив довіри до його діяльності серед замовників, утрачання ділової репутації, престижу, а також судові витрати у сумі 210 грн.

Між ФОП Гавриленком та Івасюком 10 жовт. 2016 р. укладений трудовий договір на виконання обов'язків виконавця робіт (виконроба) будівельної групи, який оформлений наказом № 289-К від 12 жовт. 2016 р. Згідно з п. 3 вказаного договору та п.1 договору про повну матеріальну відповідальність від 12 жовт. 2016 р. працівник несе повну матеріальну відповідальність за збереження товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів, обладнання та іншого майна.

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

Він звільнився з посади за власним бажанням 14 груд. 2016 р. згідно зі ст. 38 КЗпП України на підставі поданої заяви.

Позивач зазначив, що при звільненні Івасюк не відзвітувався за використання будівельних матеріалів у повному обсязі, не надав жодних звітних документів на витрату будівельних матеріалів (цемент М-400) на суму 12527,65 грн, що вбачається з бухгалтерської довідки. Вина відповідача в утворенні заборгованості з будівельних матеріалів (цемент М-400) на суму 12527,65 грн підтверджується копіями квитанцій

до прибуткового ордера від 23 жовт., 29 жовт., 7 листоп. та 13 листоп. 2016 р.

Добровільно відшкодувати шкоду Івасюк відмовився.

Позивач указав, що нестача цементу М-400 за виною відповідача призвела до збільшення строку будівництва об'єкта, підриву довіри до його діяльності як ФОП з боку замовника, тому вимагає відшкодувати моральну шкоду у розмірі 1000 грн.

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

Відповідач також указав, що згідно із пунктом 4.17. Посадової інструкції виконавця робіт (виконроба), з якою він ознайомлювався під підпис під час укладення трудового договору з позивачем, закріплений його обов'язок лише організувати приоб'єктне складське господарство й охорону матеріальних цінностей роботодавця. Обов'язок нести повну матеріальну відповідальність у разі спричинення шкоди майну роботодавця за п. 1 ст. 134 КЗпП України в ній не передбачався.

*Вирішіть спір по суті.*

## С п и с о к л і т е р а т у р и

Іншин М. Сутність та ознаки дисциплінарного проступку прокурорсько-слідчого працівника. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2008. № 2. С. 85– 89.

Лазор В. В. Трудові спори по вопросам оплати труда: проблемы теории и практики. *Правова держава: щорічник наук*. пр. Київ. 2003. Вип. 14. С. 328–338.

Неумивайченко Н. Правила поведінки державних службовців. *Право України*. 2001. № 2. С. 80–83.

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

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

Середа О. Г. Підстави відповідальності роботодавця за моральну шкоду, заподіяну працівнику. *Право і безпека*. 2003. № 2, 3. С. 135–138.

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

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

Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45–49.

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

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

## Т е м а 6. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

### *Питання для обговорення*

1. Поняття колективного трудового спору.
2. Предмет колективного трудового спору.
3. Сторони та учасники колективного трудового спору.
4. НСПП як суб'єкт відносин з вирішення колективного трудового спору.

## 5. Завдання та повноваження НСПП України.

### *Завдання*

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

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

*Хто є сторонами колективного трудового спору на виробничому рівні? Яку роль відведено НСПП у вирішенні колективного трудового спору? Висловіть свою думку з приводу можливості включення до складу трудового арбітражу названих осіб. У яких випадках член трудового арбітражу не може брати участі у вирішенні колективного трудового спору і підлягає відводу?*

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

Вимоги найманих працівників щодо незгоди з закріпленням у колективному договорі пункту про виплату зарплати раз на

місяць та проведення наркологічного огляду усіх без винятку працівників підприємства, затверджені протоколом № 1 загальних зборів трудового колективу, були надіслані директору рекомендованим листом від 10 січ. 2017 р.

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

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

У триденний строк на підприємстві було створено примирну комісію у складі п'ятьох осіб (три особи від профспілки та дві з боку роботодавця). У процесі вирішення колективного трудового спору примирною комісією її члени направили запит на ім'я роботодавця про надання письмового підтвердження часткового задоволення вимог найманих працівників щодо внесення змін до колективного договору. Зі спливом п'ятиденного терміну, передбаченого для розгляду колективного трудового спору примирною комісією, відповідь так і не надійшла через закордонне відрядження Зайця.

Голова профспілки звернувся з позовною заявою до суду з вимогою розглянути цей спір, посилаючись на те, що роботодавець навмисно затягує процес розгляду спору, не йде на поступки працівникам, до того ж положення про виплату зарплати один раз на місяць суттєво погіршить становище найманих працівників.

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

**29.** До відділення НСПП у Харківській обл. у листоп. 2017 р. звернулася ініціативна група працівників ЗАТ «Укрсвітло» із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства

пройшли збори з участю понад шістсот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (13 зарплати) за 2017 р. відповідно до тарифних ставок 2018 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримання інших положень колективного договору.

Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконувати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди виходячи з тарифів 2017 р. Саме за цими розрахунками, як йшлося в листі Ломакіна до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам, однак їх це не влаштувало і спонукало звернутися до НСПП. Спір та вимоги було зареєстровано.

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

**30.** Загальні збори працівників автотранспортного цеху ЗАТ «Вуглевидобуток» висунули вимоги до роботодавця про підвищення зарплати і зміну порядку її розрахунку. Переговори між працівниками і представниками роботодавця не призвели до врегулювання розбіжностей, у зв'язку з чим працівники прийняли рішення про оголошення страйку.

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



*Яке рішення має винести суд?*

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

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

### Список літератури

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

Запара С. Юридичний зміст поняття «колективні трудові спори (конфлікти)». *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2002. № 12. С. 47–49.

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

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

Єрохін С. В. Загальна характеристика суб'єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. № 29. С. 306–312.

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

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

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

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

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

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

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

## **Т е м а 7. ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

### *Питання для обговорення*

1. Правовий статус та організація діяльності примирної комісії.
2. Правовий статус незалежного посередника.
3. Правовий статус та порядок розгляду спору трудовим арбітражем.
4. Інші суб'єкти, що сприяють вирішенню колективних трудових спорів.

### *Завдання*

**32.** Директор безперервно діючого підприємства – хлібозаводу Жуков звернувся до суду з позовом про визнання незаконним страйку, проведеного працівниками цеху № 2 заводу 6–7 лют. 2017 р. У його перебігу частина працівників перекрила прохідну на територію підприємства, внаслідок чого на робочі місця не потрапили інші працівники заводу, які не мали наміру брати в ньому участь, а процес виробництва і відвантаження продукції був зірваний. Про причини, вимоги і початок страйку керівництву хлібозаводу не було повідомлено.

Учасники заходу проти позову заперечували, вказуючи, що загальні збори трудового колективу ухвалили рішення, яким обрали представників страйкарів та вимагали виплатити зарплату працівникам, що було зафіксовано протоколом № 3 від 12 січ. 2017 р. і передано керівництву заводу через канцелярію 12 січня. Не отримавши ні письмової, ні усної відповіді від Жукова, ініціативна група доведених до відчаю через відсутність коштів для забезпечення гідного існування сімей працівників оголосила страйк.

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

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

Судом було встановлено, що колективний трудовий спір розглядався спочатку виробничою примирною комісією, а

оскільки результату у п'ятиденний строк не було – трудовим арбітражем, але Лис ухилився від участі у вирішенні спору арбітражем, внаслідок чого за згодою більшості членів трудового арбітражу строк прийняття рішення ним було продовжено до 30 днів. Тоді бухгалтерія АТС запропонувала загальним зборам працівників АТС оголосити страйк, за проведення якого проголосувала основна маса найманих працівників. Очолив його начальник охорони Вовк, який був уповноважений загальними зборами найманих працівників. Вовк повідомив директора АТС Лиса письмово про проведення заходу за 10 днів.

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

*Дайте правову оцінку ситуації та вирішіть спір.*

**34.** Суд виніс рішення про визнання страйку, оголошеного працівниками підприємства «Обрій» через заборгованість з виплати зарплати, незаконним, але акція не припинилася. Ця справа за позовом директора підприємства «Обрій» Макарова розглядалася судом понад місяць. За продовження заходу та участь у ньому директор підприємства оголосив догану усім без винятку працівникам. Ті з них, які не брали участі, але не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, вимагали від роботодавця виплатити заробітну плату за час страйку і зняти накладені на них дисциплінарні стягнення, а також звернулися до КТС з метою врегулювання конфліктної ситуації. У заяві вони повідомили, що суд у резолютивній частині рішення не зазначив про його негайне виконання і не вручив копії рішення суду органів, який очолив цей захід.

*Які гарантії чинне законодавство передбачає під час страйку для працівників? Які наслідки тягне участь працівників у страйку, визнаному судом незаконним? Чи наділена КТС правом розглядати цей спір? Яке рішення має винести*

*компетентний орган у трудовому спорі щодо працівників, які не страйкували?*

**35.** Працівники Одеського морського торговельного порту, серед яких начальник зміни портового нагляду, заступник інженера з боротьби з аварійними розливами нафти у морі, морський інспектор, шипчандлер, шкіпер, берегові матроси та ін., 16 лип. 2017 р. о 9 год оголосили безстроковий страйк, не отримавши після сплину терміну розгляду вимог працівників відповіді роботодавця, попередженого за п'ять днів про цю акцію. Цього ж дня близько 12 год у районі порту під час розвантаження танкера відбувся вилив нафти, внаслідок чого на поверхні Чорного моря утворилася пляма загальною площею понад 2 км у довжину та 0,5 км у ширину.

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

Страйковий комітет, ознайомившись з наказом директора, надіслав письмову відповідь про продовження заходу до моменту виконання вимог найманих працівників щодо проведення роботодавцем повного розрахунку за останні півроку.

Директор порту за грубе порушення трудових обов'язків та злісне невиконання наказу звільнив з роботи начальника зміни портового нагляду та заступника інженера з боротьби з аварійними розливами нафти у морі на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, усім іншим учасникам акції оголосив догану та позбавив винагороди за підсумками роботи за рік.

*Чи законний цей страйк? Які страйки в Україні визнаються забороненими? У якому порядку страйк визнається забороненим? Чи слід визнати законним наказ директора порту про припинення страйку? Чи мають право страйкувати працівники морських торговельних портів? Чи дотримано процедуру оголошення страйку? Чи передбачає*

чинне законодавство тривалість страйку? Чи можна оголосити безстроковий страйк? Чи законні стягнення, накладені директором порту на страйкарів?

## Список літератури

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

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

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

Зеленюк І. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. *Зарубіжний огляд. Там само*. 2012. № 5/6. С. 52–62.

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

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

Сокол М. В. Вирішення колективних трудових спорів у примирній комісії та за допомогою незалежного посередника. *Там само*. Київ. 2008. Вип. 40. С. 334–340.

Стадник М. П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні. *Правова держава: щорічник наук. пр. ІДП НАН України*. 2000. № 11. С. 292–300.

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

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

Шелеп І. Ф. Процесуальні стадії при розгляді та вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)

примирною комісією і трудовим арбітражем. *Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку*: зб. матеріалів XIV Всеукр. наук.-практ. конф. (Нац. акад. наук України, Київ. ун-т права). Київ. 2013. С. 167–169.

## **Тема 8. СТРАЙК ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ**

### *Питання для обговорення*

1. Право на страйк за Конституцією України.
2. Поняття страйку.
3. Підстави оголошення страйку.
4. Порядок проведення страйку.
5. Заборонені та незаконні страйки.
6. Особливості вирішення колективних трудових спорів у випадку заборони страйку.

### *Завдання*

**36.** У ході проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, котрі пропрацювали понад 10 років поспіль на цьому підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю сім календарних днів. Однак роботодавець ухилявся від виконання, мотивуючи відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток, а тому профспілкова організація звернулася до районного суду з позовною заявою.

Під час судових засідань представники роботодавця, посилаючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що при закріпленні змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення. На їх думку, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на роботодавця, й у такий спосіб зобов'язання, прийняті ним у зв'язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни не спричиняють

будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватися роботодавцем.

*Яке рішення має прийняти суд?*

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

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

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

**38.** У листопаді 2015 р. станція швидкої медичної допомоги пред явила позов до свого страйкового комітету про визнання страйку, розпочатого 22 жовт. 2015 р., незаконним, посилаючись на те, що він створює реальну загрозу життю та здоров'ю людей. Крім того, рішення про його проведення приймалося не на загальних зборах (конференції) трудового колективу станції, а на зборах водіїв. У письмовій формі вимоги викладені не були. Адміністрацію з ними не ознайомили. Не



розглядалися вони перед початком заходу примирною комісією та трудовим арбітражем.

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

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

*Вирішіть справу.*

**39.** На АЕС 24 верес. 2016 р. відбувся страйк працівників, які потребували покращення умов виробничого побуту (видати новий спецодяг, надати профілактичне харчування, відмінити надурочні роботи) та внесення змін до колективного договору підприємства. У судовому засіданні роботодавець вимагав визнати його незаконним, керуючись положеннями ст. 22 Закону України «Про електроенергетику»: «Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період».

Захід очолив головний бухгалтер Громов, який представляв інтереси найманих працівників у суді. У ньому взяли участь працівники фінансового сектору АЕС, водії транспортного цеху АЕС, інженер з підготовки та ліцензування персоналу атомної електростанції Жук, диспетчер диспетчерської служби керування електроенергетичною системою на АЕС Коваль, технік з підготовки технічної документації Ковальова, електромонтер головного щита керування електростанцією Павловський та начальник зміни цеху АЕС Рудницький.

Проти доводів роботодавця Громов заперечував, мотивуючи тим, що ст. 22 Закону України «Про електроенергетику» застосовувати за даних обставин недоречно, оскільки у вересні теплопостачання ще не розпочалося, жодної загрози сталості об'єднаної енергосистеми України спричинено не було, і взагалі акція

пройшла мирно, жодних порушень громадського порядку не відбулося, учасники лише перекрили в їзди на територію АЕС.

*Чи законний страйк працівників АЕС? Чи може очолити його головний бухгалтер? Чи мали право учасники упродовж страйку перекривати в їзди на територію АЕС? Яке рішення має винести суд?*

**40.** ПуАТ авіакомпанія «Аеросвіт» звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ПуАТ 12 верес. 2017 р. отримав лист страйкового комітету Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 верес. 2017 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок заходу 150-ти працівників авіакомпанії, у тому числі й бортпровідників, в 00 год 1 хв 28 верес. 2017 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення було прийняте конференцією найманих працівників Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ПуАТ, що випливає з протоколу № 1 від 9 верес. 2017 р.

Причиною незадоволення стала затримка роботодавцем виплати зарплати, недотримання належних умов праці.

Відповідачі у судовому засіданні проти позову щодо визнання акції незаконною заперечували, пояснивши, що бортпровідники мають право страйкувати, адже забезпечують безпеку пасажирів лише на борту повітряного судна, де контактують із пасажирами і відповідають за їх безпеку.

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

## Список літератури

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

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

Стадник М. П. Конституційне право на страйк та його реалізація в Україні. *Правова держава: щорічник наук. пр. ІДП НАН України*. 2000. № 11. С. 292–300.

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

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

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

Швець Н. М. Деякі правові засади попередження страйків. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.)*. Харків. 2017. С. 202–205.

## Тема 9. МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

(для самостійного вивчення)

1. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів.
2. Принципи медіації.
3. Інструменти медіації.
4. Роль медіатора у процедурі медіації. Вимоги, що ставляться до медіатора.
5. Процедура медіації.

6. Угода сторін про врегулювання спору, її правова природа та значення.

7. Виконання угоди про вирішення трудового спору.

### С п и с о к л і т е р а т у р и

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

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

Кабанець В. О. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Форум права*. 2011. № 4. С. 340–342. URL: [file:///C:/Users/user1/Downloads/FP\\_index.htm\\_2011\\_4\\_55%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user1/Downloads/FP_index.htm_2011_4_55%20(2).pdf)

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

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

## СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

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

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

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

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

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

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

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

**Колективний договір** – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, в установах, організаціях

незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноваженими ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин і нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

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

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

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

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

**Матеріальна відповідальність** – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку спричинив протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства,

установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з яким перебуває у трудових правовідносинах, у порядку та розмірах, встановлених трудовим законодавством.

**Медіація** – альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за якого дві або більше сторони спору намагаються в рамках структурованого процесу досягти згоди з участю медіатора, який допомагає сторонам конфлікту налагодити комунікації і проаналізувати ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольнив інтереси і потреби усіх учасників конфлікту.

**Медіатор** – незалежний посередник, який допомагає сторонам спору у його розв'язанні шляхом медіації.

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

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

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

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

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

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

**Обмежена матеріальна відповідальність** – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю, в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

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

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

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

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

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

**Реєстрація висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективного трудового спору (конфлікту)** – внесення НСПП в Книгу реєстрації висунутих



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

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

**Переведення на іншу роботу** – доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, що визначено трудовим договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ ЗІ СПЕЦКУРСУ «ТРУДОВІ СПОРИ»**

1. Джерела правового регулювання відносин з вирішення трудових спорів.
2. Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів.
3. Загальна характеристика актів міжнародного законодавства, що регулюють вирішення трудових спорів.
4. Загальна характеристика актів трудового законодавства України, що регулюють вирішення трудових спорів.
5. Роль та значення ЦПК України у вирішенні трудових спорів.
6. Значення постанов Пленуму Верховного Суду України та судової практики в регулюванні вирішення трудових спорів.
7. Роль колективних договорів та угод, локальних нормативно-правових актів у регулюванні вирішення трудових спорів.
8. Поняття трудового спору.
9. Причини та умови виникнення трудових спорів.
10. Співвідношення трудових спорів з конфліктами та розбіжностями.
11. Вплив соціально-економічних обставин на виникнення трудових спорів.
12. Засоби профілактики та попередження трудових спорів.
13. Класифікація трудових спорів.
14. Поняття індивідуального трудового спору.
15. Поняття колективного трудового спору (конфлікту).
16. Принципи вирішення трудових спорів.
17. Сторони індивідуального трудового спору.

18. Сторони колективного трудового спору (конфлікту).
19. Самозахист працівниками своїх трудових прав.
20. Органи, які розглядають індивідуальні трудові спори.
21. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у зарубіжних країнах.
22. Порядок створення і організація роботи КТС.
23. Компетенція КТС.
24. Обчислення строків у трудовому праві.
25. Особливості розгляду трудових спорів державних службовців.
26. Особливості розгляду трудових спорів суддів і прокурорів.
27. Порядок і строки розгляду трудового спору в КТС.
28. Оскарження до суду рішення КТС.
29. Строки та порядок виконання рішення КТС.
30. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.
31. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.
32. Підстави поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори.
33. Наслідки поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори.
34. Наслідки затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу.
35. Особливості виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.
36. Наслідки затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.
37. Зміна формулювання причин звільнення

працівника, підстави та правові наслідки.

38. Наслідки прийняття рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника.

39. Наслідки затримки виконання рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника.

40. Підстави для відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику.

41. Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах.

42. Наслідки неможливості поновлення працівника на роботі унаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації.

43. Задоволення грошових вимог працівників.

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

45. Міжнародно-правове регулювання вирішення колективних трудових спорів.

46. Предмет колективного трудового спору.

47. Класифікація колективних трудових спорів.

48. Етапи вирішення колективного трудового спору.

49. Формування вимог найманих працівників, профспілок.

50. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки.

51. Момент виникнення колективного трудового спору.

52. Права і обов'язки сторін колективного трудового спору.

53. Органи, які здійснюють розгляд колективного трудового спору.

54. Поняття примирної комісії, строки та порядок її створення.

55. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору примирними комісіями.

56. Правовий статус незалежного посередника.

57. Поняття трудового арбітражу, порядок і строки його утворення.

58. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.

59. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

60. Мета та завдання діяльності НСПП.

61. Компетенція НСПП.

62. Взаємодія НСПП зі сторонами колективного трудового спору.

63. Участь НСПП у примирних процедурах.

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

65. Право на страйк.

66. Поняття страйку та підстави для його початку.

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

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

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

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

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

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

73. Випадки, за яких забороняється проведення страйку.

74. Вирішення трудового спору у випадках заборони проведення страйку.

75. Гарантії для працівників під час страйку.

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

77. Наслідки участі працівників у страйку.

78. Поняття локауту, регулювання локаутів у зарубіжних країнах.

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

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

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

82. Перспективи створення в Україні органів трудової юстиції та прийняття спеціалізованого трудового процесуального законодавства.

83. Медіація як спосіб вирішення трудових спорів.

## З М І С Т

Вступ.....	3
Загальний розрахунок годин лекцій та практичних занять .....	5
Завдання до практичних занять.....	6
Т е м а 1. Теоретичні аспекти вирішення трудових спорів.....	6
Т е м а 2. Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів. Практика вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах.....	9
Т е м а 3. Індивідуальні трудові спори.....	11
Т е м а 4. Процедура вирішення індивідуальних трудова спорів.....	16
Т е м а 5. Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів.....	20
Т е м а 6. Колективні трудові спори.....	28
Т е м а 7. Процедура вирішення колективних трудових спорів.....	33
Т е м а 8. Страйк як спосіб вирішення колективного трудового спору.....	38
Т е м а 9. Медіація як спосіб вирішення трудова спорів.....	42
Словник основних термінів .....	44
Контрольні питання для підготовки до заліку зі спецкурсу «Трудові спори» .....	50



Навчальне видання

*Електронне видання*

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДО СПЕЦКУРСУ**

**“ТРУДОВІ СПОРИ”**

**(перший (бакалаврський) рівень вищої освіти  
галузі знань 08 “Право”  
спеціальності 081 “Право”)**

*для студентів фінансово-правового факультету*

У к л а д а ч і: СЛЮСАР Андрій Миколайович,  
КРАВЦОВ Данило Маркович,  
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна,  
ЛУЦЕНКО Олена Євгенівна

Відповідальний за випуск *О. М. Ярошенко*

Редактор *Л. М. Рибалко*  
Комп’ютерна верстка *Л. П. Лавриненко*