



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО”

Електронне видання

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВІ СПОРИ
І ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ”**

Харків
2013

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО”

Електронне видання

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВІ СПОРИ
І ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ”**

(галузь знань 0304 “Право”,
освітньо-кваліфікаційний рівень “Магістр”,
спеціальність 8.03040101 “Правознавство”)

**для студентів факультету
підготовки професійних суддів**

**Харків
2013**

Навчально-методичний посібник для практичних занять з навчальної дисципліни “Трудові спори і порядок їх розгляду” (галузь знань 0304 “Право”, освітньо-кваліфікаційний рівень “Магістр”, спеціальність 8.03040101 “Правознавство”) для студентів факультету підготовки професійних суддів / уклад.: В. В. Жернаков, П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець. – Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. – 50 с.

У к л а д а ч і : В. В. Жернаков,
П. А. Бущенко,
А. М. Слюсар,
Н. М. Швець

*Рекомендовано до видання редакційно-видавничою радою
університету (протокол № 11 від 15.11.2013 р.)*

© Національний університет “Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого”, 2013

1. ВСТУП

Захист прав і свобод людини та громадянина, у тому числі у сфері праці, завжди був важливим і одночасно складним для будь-якої держави. Найважливішим способом захисту трудових прав працівника у випадку їх порушення з боку роботодавця є спрямування трудових суперечок у правове русло, їх вирішення у встановленому законом порядку. Проблеми, що накопичилися в нашій державі за роки реформування економіки (спад виробництва, недостатнє зростання кількості нових робочих місць, заборгованість з виплати заробітної плати та інші негативні чинники нестабільного стану економіки), а також наявність протилежних інтересів сторін трудових правовідносин створюють об'єктивне підґрунтя для виникнення трудових спорів. Для майбутніх професійних суддів досить важливо досконало оволодіти правовим інструментарієм для об'єктивного вирішення трудових спорів.

Навчальна дисципліна “Трудові спори і порядок їх розгляду” передбачає такі форми засвоєння матеріалу: лекції, практичні заняття, консультації.

Підсумковою формою контролю знань студентів є залік.

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

У результаті опанування навчальної дисципліни “Трудові спори і порядок їх розгляду” студенти повинні:

знати:

– основні положення Конституції України, КЗпП України главу XV “Індивідуальні трудові спори” Кодексу законів про працю України, законів України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “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, стан судової практики;

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

– момент виникнення трудових спорів;

– органи, що розглядають трудові спори;

– процедурні аспекти розгляду окремих категорій трудових спорів;

уміти:

– точно розуміти зміст правової норми;

– правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;

– тлумачити чинне законодавство у сфері трудових спорів;

– надавати проведеній роботі належної форми (письмове рішення, складання документа тощо);

– аргументувати власну точку зору та прийняте рішення;

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

Кожна тема навчально-методичного посібника містить перелік питань для обговорення, які мають бути опрацьовані студентом при підготовці до заняття, рекомендований список літератури, а також фабули практичних завдань.

2. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН ЛЕКЦІЙ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ п/п	Тема	У тому числі		
		Усього годин	аудиторних	
			лекції	Практичні заняття
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Теоретичні аспекти порядку розгляду трудових спорів	4	2	2
2	Індивідуальні трудові спори	6	2	4
3	Процедурні питання вирішення індивідуальних трудових спорів	6	2	4
4	Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів	8	2	6
5	Колективні трудові спори	6	2	4
6	Процедура вирішення колективних трудових спорів	6	2	4
Разом		36	12	24

ЗАТВЕРДЖЕНО
вченою радою Національного
університету “Юридична академія
України імені Ярослава Мудрого”
(протокол № 3 від 16.11.2012 р.)

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВІ СПОРИ І ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ”

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ТРУДОВІ СПОРИ

Теоретичні аспекти порядку розгляду трудових спорів.
Юридичний зміст категорії “трудові спори”. Класифікація трудових спорів. Характеристика основних причин їх виникнення. Відмінність між причинами та приводами до виникнення трудового спору. Підстави виникнення трудових спорів. Момент виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів.

Розділ II. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Індивідуальні трудові спори. Поняття індивідуального трудового спору. Предмет індивідуального трудового спору. Правовий статус сторін індивідуального трудового спору. Учасники індивідуального трудового спору.

Процедурні питання вирішення індивідуальних трудових спорів. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Порядок створення і організація роботи комісій по трудових спорах, їх компетенція. Порядок розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах, строки розгляду, наслідки нез’явлення працівника або його представника на засідання комісії по трудових спорах. Оскарження до суду рішення комісії по трудових спорах. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.

Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних су-

дах. Строки звернення працівників до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів. Строки звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації. Наслідки пропуску строку звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.

Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів. Спори про поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Підстави для поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори. Наслідки поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори. Наслідки затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу. Особливості виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника. 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.

Зміна формулювання причин звільнення працівника, підстави та правові наслідки. Наслідки прийняття рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника. Наслідки затримки виконання рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника.

Спори про притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій осіб за загальними та спеціальними правилами.

Спори про притягнення до матеріальної відповідальності працівників.

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

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

Розділ III. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Колективні трудові спори. Поняття колективного трудового спору. Момент виникнення колективного трудового спору. Предмет колективного трудового спору (конфлікту). Поділ колективних трудових спорів (конфліктів) за рівнем виникнення та вирішення. Сторони колективного трудового спору. Учасники колективного трудового спору. Компетенція Національної служби посередництва і примирення. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору (конфлікту). Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах.

Процедура вирішення колективних трудових спорів. Етапи вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Формування вимог найманих працівників, профспілок на підприємстві, на галузевому, територіальному чи національних рівнях. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки. Права і обов'язки сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Органи, які здійснюють розгляд колективного трудового спору (конфлікту). Поняття примирної комісії, строки та порядок її створення та порядок вирішення нею колективного трудового спору (конфлікту). Порядок і строки вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирними комісіями. Незалежний посередник.

Поняття трудового арбітражу, порядок і строки створення. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

Право на страйк. Поняття страйку та підстави для початку страйку. Порядок прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві на галузевому чи територіальному рівнях. Строки попередження власника або уповноваженого ним органу про страйк та його обов'язки у зв'язку із попередженням про страйк.

Керівництво страйком на підприємстві на галузевому чи

територіальному рівнях. Обов'язки органу (особи), яка очолює страйк у зв'язку із проведенням зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку.

Підстави, порядок, строки та наслідки визнання страйків незаконними. Випадки, за яких забороняється проведення страйку. Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку.

Гарантії для працівників під час страйку. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним. Наслідки участі працівників у страйку.

Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку. Відповідальність осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним. Відповідальність осіб, винних у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів), або які затримують виконання рішень примирних органів.

4. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

1. Теоретичні аспекти порядку розгляду 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. Г. звернувся до суду з позовом, посилаючись на те, що 9 берез. 2005 р. рішенням загальних зборів учасників ТОВ “Полігон Інтегрейшн Україна” його було призначено на посаду директора цього товариства. 2 берез. 2010 р. стало відомо про зміну директора товариства, при цьому Г. не був повідомлений про проведення зборів та про причини й підстави звільнення, наказ про звільнення йому не надавався та не оголошувався. На даний час Г. продовжує виконувати обов’язки директора та просить суд визнати недійсним рішення зборів учасників ТОВ “Полігон Інтегрейшн Україна”, оформлене протоколом від 29 січ. 2010 р., відповідно до якого Г. звільнений з посади директора цього товариства від 29 січ. 2010 р., а Д. призначений на посаду директора.

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

2. М. з 2004 р. по 2011 р. перебувала у трудових відносинах із КП “Труд горняка” на посаді відповідального секретаря. Наказом № 13 від 17 лют. 2011 р. М. було оголошено догану за скорочення матеріалу, поданого до газети, без попереднього узгодження з автором та редактором. Наказом редакції газети

“Труд горняка” від 31 берез. 2011 р. № 23 було передбачено скорочення штатних одиниць відповідального секретаря та завідуючого відділом громадсько-політичних проблем культури та спорту, введено одиницю заступника головного редактора, він же завідуючий відділом громадсько-політичних проблем. Цим же наказом було передбачено звільнення М. з займаної посади з 7 черв. 2011 р. Відповідно до наказу № 44 від 21 черв. 2011 р. відповідального секретаря М. з 21 черв. 2011 р. звільнено за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв’язку зі скороченням штату працівників.

З якого приводу відбулося звільнення М.? Дайте правову оцінку звільненню.

3. Ф. з 1 берез. 2012 р. по 1 квіт. 2012 р. працювала на посаді кондуктора за наймом у СПД К. 1 квіт. 2012 р. їй було повідомлено про звільнення з роботи. Трудовий договір з нею укладений не був. Ф. працювала на автобусних маршрутах № 28 та 34 за таким графіком роботи: три робочі дні, три дні вихідні; оплата праці проводилась щоденно після закінчення зміни. Факт перебування Ф. у трудових відносинах підтверджується показаннями свідків. За час роботи середня заробітна плата складала 1450 грн. Ф. звернулася з позовною заявою до суду про поновлення на попередній роботі.

Чи мали місце трудові відносини між Ф. та СПД К.? Чи виник трудовий спір за умов даного завдання?

С п и с о к л і т е р а т у р и

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

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

Кабанець В. О. Щодо визначення понятійного апарату інституту трудових спорів / В. О. Кабанець // Там же. – 2005. – № 5. – С. 144-148.

Лазор В. В. Основания классификации трудовых разно-

гласий на сучасному етапі / В. В. Лазор // Зб. наук. пр. Східноукр. нац. у-ту ім. В. Даля. – Ч. I. – Луганськ, 2004. – С. 162-164.

Лазор В. В. Принципи розгляду трудових спорів / В. В. Лазор // Юрид. вестник. – Одеса: Юрид. лит-ра. – 2003. – № 3. – С. 121-125.

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

Яковлев О. А. Проблемні аспекти співвідношення загальних та спеціальних норм при розгляді трудових спорів / О. А. Яковлев; за ред. В. В. Жернакова // Актуал. пробл. розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. і наук. повідомл. учасників Міжнарод. наук.-практ. конф.; м. Харків, 22-23 квіт. 2009 р. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 263-266.

Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2005. – № 1. – С. 206-214.

2. 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

4. 22 груд. 2010 р. між П. та ЗАТ “Вінницяпобутхім” був укладений трудовий договір, відповідно до якого П. прийнято на посаду регіонального менеджера у відділ з маркетингу і продажу з випробувальним терміном – три місяці. З 20 берез. 2010 р.

П. перебував на лікарняному, а 23 берез. 2010 р. дізнався, що 21 берез. 2010 р. його звільнено з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді, встановленої протягом строку випробування відповідно до ст. 28 КЗпП України. П. звернувся з позовною заявою до суду про поновлення на роботі.

Дайте правову оцінку діям роботодавця.

5. Н. працювала заступником директора з навчально-виховної роботи у Державному професійно-технічному навчальному закладі (далі – ДПТНЗ) “Одеський професійний будівельний ліцей” № 20 м. Одеси. На підставі наказу Міністерства освіти і науки України від 15 трав. 2009 р. він був приєднаний до ДПТНЗ “Одеський професійний ліцей будівництва та архітектури”.

Відповідно до наказу від 11 серп. 2009 р. Н. була звільнена з 12 серп. 2009 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. 2010 р. ДПТНЗ “Одеський професійний будівельний ліцей” не ліквідований.

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

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

6. Н. була прийнята на завод “Оргтехніка” контролером ВТК складального цеху (по збиранню кулькових ручок) з 1 груд. 2005 р. На ту ж роботу контролером вона була переміщена в установу ЮЖ 313/54 в цех закритого типу з 18 січ. 2006 р. За відмову від переходу на роботу в закритий цех Н. була звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП України “За відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці”.

Н. звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У суді було встановлено, що завод з метою збільшення обсягу випуску продукції організував у виправній

установі ЮЖ 313/54 дільницю цеху № 3 по збиранню авторучок. Для забезпечення якості продукції на цій дільниці були встановлені робочі місця комплектувальників і контролерів ВТК. Однак працювати необхідно було з ув'язненими, робота зі спецконтингентом вимагала особливого підходу, додаткових затрат.

Чи підлягає позов задоволенню?

7. К., який працював комірником на заводі, 8 серп. подав заяву про звільнення за власним бажанням. 9 жовт. він залишив роботу, але видати трудову книжку директор відмовився, мотивуючи це тим, що нового працівника підшукати не вдалося, тому передавати матеріальні цінності нікому. Після звернення в КТС, де його вимоги не були задоволені, 15 листоп. К. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час затримки видачі трудової книжки, бо без неї він не зміг улаштуватися на роботу і безперервний трудовий стаж перервався.

Коли працівникові повинна видаватися трудова книжка? Яка відповідальність заводу за затримку видачі трудової книжки? Як вирішити даний спір?

8. П. 18 верес. був звільнений з роботи і в цей же день отримав трудову книжку, але у видачі належних йому при звільненні грошей було відмовлено через те, що він не здав спецодяг та інструмент. Після звернення до КТС П. 29 жовт. подав до суду позов про стягнення нарахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, викликаного затримкою розрахунку з ним при звільненні, бо це позбавило його можливості переїхати в іншу місцевість і влаштуватися там на роботу.

Як здійснюється розрахунок зі звільненим? Як проводиться розрахунок зі звільненим при наявності спору про розмір належних працівникові сум? Як суд повинен вирішити спір?

9. У приватну фірму “Ніколь” 3 січ. 2011 р. було прийнято В. головним бухгалтером за контрактом. У контракті, оформленому в одному примірнику, передбачалося, що його розі-

рвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36-41 КЗпП України, а також у разі розголошення комерційної таємниці. 15 берез. 2011 р. В. подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квіт. 2011 р., щоб здати квартальний звіт. В. погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квіт. 2011 р. директор фірми видав наказ про звільнення В. не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП України).

Чи законне звільнення В.? Дайте аргументовану відповідь.

Список літератури

Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2003. – 382 с.

Грузінова Л. П. Трудові спори: навч. посіб. / Л. П. Грузінова. – К.: МАУП, 2002. – 104 с.

Дараганова Н. В. Трудові спори: навч. посіб. / Н. В. Дараганова. – К.: Алерта, 2012. – 272 с.

Коссак С. Особливості участі третіх осіб у трудових справах / С. Коссак // Право України. – 1997. – № 11.

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

Лозовой С. В. Юридичний зміст поняття “індивідуальних трудових спорів” / С. В. Лозовой // Південноукр. Правн. Часоп. – 2008. – № 2. – С. 83-85.

Середа О. Г. Правосуб’єктність роботодавця-юридичної особи / О. Г. Середа // Становлення і розвиток правової системи України: тези доп. і наук. повідомл. учасників наук.-практ. конф. – К.: НАНУ Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. 2002. – С. 98-101.

Слюсар А. М. Правовий статус суб’єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: [моногр.] / А. М. Слюсар; Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”. – Х.: Фінн, 2011. – 335 с.

3. Процедурні питання вирішення індивідуальних трудових спорів

Питання для обговорення

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

2. Порядок створення та компетенція комісії по трудових спорах.

3. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

4. Обчислення строків. Строки, передбачені для звернення до суду працівника, а також власника або уповноваженого ним органу щодо притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

5. Правові наслідки пропуску строку звернення до суду.

Завдання

10. 29 верес. 2007 р. Ф. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. ВАТ “Родовід Банк” трудову книжку йому видав, проте, розрахунок при звільненні з працівником не провів.

Листами ВАТ “Родовід Банк” Ф. повідомлено про відсутність трудової книжки у останнього та те, що його звільнено з роботи 15 жовт. 2007 р. з підстав, передбачених ст. 38 КЗпП України.

Оскільки в порушення чинного трудового законодавства належно оформленої трудової книжки Ф. не видано, що позбавляє його можливості влаштуватися на нову роботу, Ф. звернувся до суду та просив зобов’язати ВАТ “Родовід Банк” видати йому трудову книжку, визнати раніше внесений запис до трудової книжки про день звільнення – 15 жовт. 2007 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 5 050 грн.

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

11. 16 лип. 2009 р. Ф. подав заяву про звільнення з Державного підприємства “Вугільна компанія «Краснолиманська»” за власним бажанням. Цю заяву 20 лип. 2009 р. було погоджено з керівництвом підприємства з покладенням на Ф. обов’язку відпрацювати 14 днів, останнім днем роботи визначено 3 серп. 2009 р. Ф. відпрацював призначений до звільнення час та наповняв на звільненні.

Працівник звернувся до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки. У суді встановлено, що станом на час звернення до суду трудова книжка йому видана не була. Наказом від 20 жовт. 2009 р. Ф. було звільнено з роботи з 3 серп. 2009 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. 2009 р. У книзі обліку руху трудових книжок зроблено запис, що Ф. отримав трудову книжку 20 жовт. 2009 р.

Чи підлягає зазначений позов задоволенню?

12. С. згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5 серп. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови виборного органу первинної профспілкової організації, комірника і завідуючого бібліотекою. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, здати в комору електродриль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова виборного органу первинної профспілкової організації був у відпустці, бібліотечні книжки С. загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. 29 жовт. С. звернувся до суду з вимогою зобов’язати директора видати йому трудову книжку і належну до сплати суму.

Який порядок проведення розрахунку зі звільнюваним? Ко-

ли працівникові повинні видати трудову книжку і провести розрахунок? Як бути з відшкодуванням шкоди, заподіяної втратою книг і зіпсуттям дріль? Яким повинно бути рішення суду?

13. П. працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. 24 квіт. 2003 р. його було звільнено на підставах, передбачених у контракті (п. 8 ст. 36 КЗпП України). П. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя залишила позовну заяву без розгляду, бо не був витриманий порядок позасудового попереднього вирішення спору, передбаченого контрактом (третейським судом).

Чи є підстави для прийняття такого рішення?

14. Начальник конструкторського бюро АТ К. порушував строки подання креслень на нове обладнання, допускав помилки і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Він не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя відмовив К. у прийомі позовної заяви, посилаючись на те, що в статуті та колективному договорі АТ міститься положення, згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням АТ.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

15. О. звернувся до ВАТ “Серп і молот” про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював на підприємстві з 1981 р. по 1 лип. 2011 р. О. був звільнений за власним бажанням у зв’язку з тим, що не отримував заробітну плату. На момент розгляду справи (5 верес. 2011 р.) розрахунку з ним проведено не було. Позивач вважає, що діями відповідача йому нанесено моральної шкоди, суму якої він визначив у 3000 грн. Через те, що відповідач йому не виплачував заробітної плати, він не може оплачувати комунальні послуги, у нього нема грошей на харчування і придбання одягу, що впливає на його здоров’я.

Яке рішення повинен винести суд?

Список літератури

Дашутін І. В. Щодо діяльності Конституційного Суду України по захисту прав і свобод громадян / І. В. Дашутін // Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля: Актуальні проблеми права: теорія і практика: [зб. наук. пр.] – Луганськ, 2006. – № 8. – С. 85-91.

Єременко Л. В. Порядок обчислення строків у законодавстві України про працю / Л. В. Єременко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: [зб. наук. пр.] – Луганськ, 2007. – № 10. – С. 141-150

Жернаков В. В. Співвідношення забезпечення та правового захисту соціально-трудових прав / В. В. Жернаков // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. – Вип. 13-14. – О.: Юрид. л-ра. – 2002. – С. 266-269.

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

Коссак С. М. Вирішення трудових спорів судом / С. М. Коссак. – Л.: Світ, 1998. – 32 с.

Лагутіна І. В. Судовий захист трудових прав працівників / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. – Вип. 25. – О.: Юрид. л-ра, 2005. – С. 343-346.

Лазор В. Повноваження КТС / В. Лазор // Право України. – 2003. – № 8. – С. 54-55.

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

Лазор В. В. Сфера юрисдикції суда в трудових отношениях: проблемные вопросы / В. Лазор // Підприємництво, госп-во і право. – 2003. – № 10. – С. 107-110.

Лозовой С. В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах / С. В. Лозовой // Південноукр. правн. часоп. – 2009. – № 1. – С. 6-10.

Середа О. Г. До питання про судовий захист права на працю / О. Г. Середа // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. – О.: Юрид. л-ра, 2002. – Вип. 13-14. – С. 211-215.

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

Яресько А. Доцільність функціонування комісій по трудових спорах / А. Яресько // Право України. – 1998. – № 4. – С. 53.

4. 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 (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, 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. А. згідно з наказом № 484 від 28 серп. 1996 р. призначений на посаду директора Салганської ЗОШ I-II ступенів. Наказом № 329 від 24 трав. 2010 р. йому оголошено догану за неналежне виконання посадових обов'язків. Наказом № 218-к від 27 серп. 2011 р. А. винесено догану за порушення ст. 142 КЗпП України про порядок ведення трудових книжок працівників. Наказом № 229-к від 27 серп. 2011 р. його звільнено з роботи на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання без поважних причин посадових обов'язків.

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

Вирішіть справу.

17. С. працював у ВАТ “Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод” на посаді бригадира заготівельного відділення колесопрокатного цеху. 13 січ. 2010 р. він охороною не був допущений на територію підприємства та направлено до медичного пункту підприємства для проведення обстеження, за наслідками якого виявлено наявність алкоголю в організмі, у зв’язку з чим його не було допущено на територію заводу.

Наказом № 8/д від 12 лют. 2010 р. С. 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. Наказ про звільнення працівника підписаний начальником відділу юридичної та договірної роботи ВАТ “Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод”. С. звернувся до суду.

Чи законне звільнення вказаного працівника?

18. К. з 2 черв. 1999 р. по 12 лют. 2010 р. працював на посаді лісника Борівського лісництва ДП “Севєродонецьке лісомисливське господарство”. До його трудових обов’язків входило, зокрема, прийняття та видача лісопродукції. 2 черв. 1999 р. на підставі ст. 135-1 КЗпП України з К. був укладений договір про повну матеріальну відповідальність за ввірені йому під звіт товарно-матеріальні цінності.

К., отримавши під звіт за разовими документами лісопродукцію, на момент свого звільнення допустив недостачу соєнових дров у кількості 34,6 м³, вартістю 110 грн за 1 м³. Цей факт підтверджується документами бухгалтерської звітності.

ДП “Севєродонецьке лісомисливське господарство” звернулося до суду з позовом про відшкодування матеріальної шкоди.

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

19. Згідно з наказом від 3 серп. 2010 р. К. була прийнята на роботу на посаду оператора АЗС ЗАТ “ППЗНП «Ресурси””, у цей же день з нею було укладено контракт та договір про повну матеріальну відповідальність.

22 листоп. 2010 р. близько 6 год ранку два невідомі чоловіки проникли всередину АЗС, де заподіяли К. легкі тілесні ушкодження й заволоділи грошовою виручкою, по факту чого постановою слідчого від 1 груд. 2010 р. порушено кримінальну справу за ч. 3 ст. 186 КК України.

Чи є підстава та умови для притягнення до матеріальної відповідальності К.?

20. 31 лип. 2006 р. М. був прийнятий на роботу водієм на підставі трудового договору, укладеного з приватним підприємцем Ж.

9 серп. 2006 р. М., виконуючи завдання, на автомобілі ГАЗ-3307 при виїзді з місця зупинки на проїжджу частину не надав дорогу автомобілю, який рухався по головній дорозі, та допустив зіткнення з автомобілем ВАЗ-2107, яким управляв О.

Постановою суду М. було визнано винним у правопорушенні на підставі ст. 124 КУпАП України та притягнуто до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в сумі 34 грн.

О. звернувся до суду з позовом до приватного підприємця Ж. про відшкодування майнової та моральної шкоди в сумі 10066 грн 53 коп. та 2000 грн відповідно. Рішенням суду від 4 лип. 2008 р. стягнуто з приватного підприємця Ж. на користь О. 10066 грн 53 коп. на відшкодування майнової шкоди, 500 грн – на відшкодування моральної шкоди, які ПП Ж. сплатив.

ПП Ж. звернувся з позовом до М. про відшкодування майнової шкоди.

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

21. 3. перебував у трудових відносинах з управлінням охорони здоров'я м. Феодосії. Вироком суду від 19 черв. 2003 р. його було засуджено за ч. 2 ст. 140 КК України за те, що 19 трав.

2002 р. він неналежним чином виконав свої професійні обов'язки по наданню медичної допомоги неповнолітній дочці О., внаслідок чого вона померла. О. подав позов до суду про відшкодування матеріальної шкоди.

Дайте правову оцінку ситуації. Чи підлягає позов задоволенню?

22. ДКП “ТРК «Київ»” звернулося до суду із позовом про відшкодування матеріальної шкоди. Посилалось на те, що підприємство є комунальним та підпорядковується Київській міській державній адміністрації. З 29 січ. 1999 р. по 15 трав. 2006 р. П. працював на посаді директора ДКП “ТРК «Київ»” і був звільнений у зв'язку із закінченням дії контракту. Актом контрольно-ревізійного управління в м. Києві від 28 груд. 2007 р. встановлено, що П. 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 П. порядку преміювання призвело до зайвих витрат коштів, отриманих саме від госпрозрахункової діяльності, а не бюджетних коштів, та просило стягнути з П. на свою користь 13748 грн 77 коп. на відшкодування матеріальної шкоди.

Чи є підстава для притягнення директора до матеріальної відповідальності?

23. К. згідно з наказом Головного управління юстиції було призначено на посаду заступника начальника Держинського відділу державної виконавчої служби. 1 лют. 2001 р. прийняла присягу державного службовця. У 2011 р. була порушена кримінальна справа по звинуваченню К. за ч. 1 ст. 364, ч. 1 ст. 382 КК України. На підставі Закону України “Про амністію” зазначена кримінальна справа постановою Держинського районного суду м. Харкова була припинена.

У лип. 2012 р. К. була звільнена за порушення присяги державного службовця п.6 ст. 30 ЗУ України “Про державну службу”. Підставою прийняття наказу про звільнення стала по-

станови Дзержинського районного суду м. Харкова по кримінальній справі.

К. звернулася за допомогою до юриста.

Чи законне звільнення з цієї підстави? Надайте мотивовану відповідь.

24. У виборний орган первинної профспілкової організації заводу звернувся директор заводу з приводу отримання дозволу на звільнення електрозварника Ф. за прогул без поважних причин. На засідання виборного органу первинної профспілкової організації був запрошений Ф., який заявив, що 20 груд. він не вийшов на роботу тому, що переплутав зміну. Ф. вважав, що йому слід виходити в другу зміну, а в дійсності, за графіком, – у першу. Виборний орган первинної профспілкової організації не дав згоди на звільнення Ф. і запропонував обмежитися накладенням дисциплінарного стягнення. Директор вважав таке рішення неправильним і звернувся до суду.

Як вирішити цей спір?

Список літератури

Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження / І. Бородін // Право України. – 2006. – № 12. – С. 93-97.

Гринюк В. О. Деякі аспекти особливого порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності як гарантії принципу їх незалежності / В. О. Гринюк // Вісн. Київ. нац. ун-ту: Юрид. науки, 2001. – Вип. 43. – С. 68-72.

Домбругова А. Розірвання трудового договору як захід дисциплінарного стягнення / А. Домбругова // Юрид. Україна. – 2003. – № 8. – С. 67-73.

Іншин М. Сутність та ознаки дисциплінарного проступку прокурорсько-слідчого працівника / М. Іншин // Вісн. Нац. акад. прокуратури України – 2008. – № 2. – С. 85-89.

Лазор В. В. Трудовые споры по вопросам оплаты труда: проблемы теории и практики / В. В. Лазор // Правова держава. Щорічник наук. пр. – Вип. 14. – К.: Ін-т держави і права

ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. – С. 328-338.

Марочкин И. Е. Проблемы дисциплинарной ответственности судей / И. Е. Марочкин // Пробл. законності. – Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 48. – С. 155-161.

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

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

Обушенко О. М. До питання про порядок розгляду службово-трудова спорів працівників органів внутрішніх справ / О. М. Обушенко // Вісн. Запоріж. юрид. ін-ту МВС України. – 1999. – № 4. – С. 73-77.

Пшонка А. В. Дисциплінарна відповідальність прокурора: деякі проблеми доказування та індивідуалізації / А. В. Пшонка // Вісн. Донец. ун-ту. – 2005. – № 2. – С. 344-348.

Пшонка А. В. Питання дисциплінарної відповідальності прокурорів / А. В. Пшонка // Держава і право. – 2006. – Вип. 30. – С. 142-147.

Романяк Д. М. Види дисциплінарних проваджень в органах прокуратури / Д. М. Романяк // Право та управління. – 2012. – № 1. – С. 453-461.

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

Старцев О. Концептуальні засади подальшого розвитку інституту матеріальної відповідальності державних службовців органів виконавчої влади України / О. Старцев // Підприємництво, госп-во і право. – 2002. – № 11. – С. 63-66.

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

Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти / В. Чернадчук // Право України. – 2000. – № 3. – С. 106-109.

Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефекти-

вності в умовах ринкових відносин / В. І. Щербина // Підприємство, госп-во і право. – 2006. – № 10. – С. 45-49.

Яковлева Г. О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків / Г. О. Яковлева // Пробл. законності. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 163-170.

Ярошенко О. М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення / О. М. Ярошенко // Там же. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 1998. – Вип. 34. – С. 142-146.

5. Колективні трудові спори

Питання для обговорення

1. Поняття колективного трудового спору.
2. Предмет колективного трудового спору.
3. Сторони колективного трудового спору.
4. Національна служба посередництва і примирення як учасник колективного трудового спору.

Завдання

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

Для розв'язання розбіжностей сторони колективного трудового спору звернулися із запитом до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення про те, чи можуть входити до складу трудового арбітражу з правом голосу такі особи: директор підприємства Д.; начальник цеху П.; головний бухгалтер підприємства Л.; голова первинної профспілкової організації підприємства К.; незалежний посередник, який бере участь у врегулюванні колективного трудового спору, Х.; заступник голови районної державної адміністрації Р.; завідувач кафедри приватного права вищого навчального закладу П.

Хто є сторонами колективного трудового спору на виробничому рівні? Яку роль відведено НСПП у вирішенні колек-

тивного трудового спору? Висловіть свою думку з приводу можливості включення до складу трудового арбітражу зазначених осіб. У яких випадках член трудового арбітражу не може брати участь у вирішенні колективного трудового спору і підлягає відводу?

26. Під час внесення змін до колективного договору ТОВ “Еверес”, що спеціалізується на монтажі та демонтажі кондиціонерів, між директором З. та головою первинної профспілкової організації Я. виникли розбіжності щодо законності закріплення у колективному договорі положень про виплату заробітної плати один раз на місяць 16 числа кожного місяця; про проходження обов’язкового первинного та періодичного профілактичного наркологічного огляду всіма працівниками 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. 2012 р.

З. 11 січ. в усній формі повідомив голові профспілки про часткове задоволення вимог найманих працівників, зокрема, погодився у тексті колективного договору закріпити положення про проходження наркологічного огляду лише промисловими альпіністами ТОВ “Еверест”.

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

У 3-денний строк на підприємстві було утворено примирну комісію у складі п’ять осіб (три особи – від профспілки та дві особи – з боку роботодавця). У ході 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 сплином 5-денного терміну, передбаченого для розгляду колективного трудового спору примирною комісією, відповідь так і не наді-

йшла через закордонне відрядження З.

Голова профспілки звернувся з позовною заявою до суду з вимогою розглянути цей спір, посилаючись на те, що роботодавець цілеспрямовано затягує процес розгляду спору, не йде на поступки працівникам, до того ж включення до колективного 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?

27. У листоп. 2011 р. до відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській обл. звернулася ініціативна група працівників ЗАТ “Укрсвітло” із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за 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 (14 зарплати) за 2010 р. відповідно до тарифних ставок 2011 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Л., однак він відмовився їх виконати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди, виходячи з тарифів 2009 р. Саме за цими розрахунками, як йшлося в листі Л. до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників 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?

28. 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 ухилився від виконання умов цих змін, мотивуючи свою відмову відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток.

Профспілкова організація звернулася до районного суду з позовною заявою, в якій просила суд зобов'язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору.

У ході судових засідань представники роботодавця, посилаючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов'язань. На думку представників роботодавця, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на нього й у такий спосіб зобов'язання, прийняті ним у зв'язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни, підписані сторонами колективного трудового спору, не спричиняють будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватися роботодавцем.

Яке рішення має прийняти суд?

29. 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 Національної служби посередництва і примирення відмовило у реєстрації колективного трудового спору між працівниками та дирекцією швейної фабрики. Відмова мотивувалася 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, вимоги працівників не були належним чином зафіксовані (відсутній протокол).

Назвіть підстави, за яких НСПП може відмовити у ре-

естрації колективного трудового спору. Куди можна оскаржити рішення обласного відділення НСПП? Яким чином підтвердити повноваження представників найманих працівників у даному випадку?

30. Директор ТОВ “Завод нафтових технологій” М. звернувся до суду з позовом до голови страйкового комітету ТОВ “Завод нафтових технологій” С. 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 безстрокового страйку 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). 28 осіб, присутніх на зборах, одноставно проголосували за оголошення страйку. Копія протоколу була надіслана директору заводу М. Проте у протоколі не було вказівки на час початку страйку, не закріплено пропозицій щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації на період страйку. Окрім того, декілька учасників загальних зборів, які приймали рішення про початок страйку, вважали цей страйк 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.

С п и с о к л і т е р а т у р и

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

Запара С. І. Генезис юридичного змісту поняття “колективні трудові спори (конфлікти)” / С. І. Запара // Право України. – 2003. – № 8. – С. 110-113.

Запара С. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору / С. Запара // Право України. – 2004. – № 5. – С. 87-89.

Єрохін С. В. Загальна характеристика суб'єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів / С. В. Єрохін // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – 2004. – № 29. – С. 306-312.

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

Середа О. Г. Проблеми правового регулювання діяльності організацій роботодавців / О. Г. Середа // Пробл. законності. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2003. – Вип. 61. – С. 100-105.

Слюсарь А. Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) : дисс...канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. Н. Слюсарь. – Нац. юрид. акад. Украины. – Х., 1995. – 207 с.

Сокол М. В. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення / М. В. Сокол; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України // Держава і право: зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – 2009. – Вип. 46. – С. 381-388.

Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: [моногр.] – О.: Юрид. л-ра, 2001. – 328 с.

Швець Н. Роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків / Н. Швець // Підприємництво, госп-во і право. – 2010. – № 5. – С. 127-130.

6. Процедура вирішення колективних трудових спорів

Питання для обговорення

1. Організація діяльності примирної комісії.
2. Порядок розгляду спору трудовим арбітражем.
3. Правовий статус незалежного посередника.

4. Право на страйк, поняття страйку та підстави його оголошення.
5. Порядок проведення страйку.
6. Заборонені та незаконні страйки.
7. Особливості вирішення колективних трудових спорів у випадку заборони страйку.

Завдання

31. 24 верес. 2012 р. на АЕС відбувся страйк працівників, які вимагали покращення умов виробничого побуту (видати новий спецодяг, надати профілактичне харчування, відмінити надурочні роботи) та внесення змін до колективного договору станції. У судовому засіданні роботодавець вимагав визнати страйк 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.

Страйк очолив головний бухгалтер Г., який представляв інтереси найманих працівників у суді. У страйку взяли участь працівники фінансового сектору АЕС, водії транспортного цеху АЕС, інженер з підготовки та ліцензування персоналу атомної електростанції Ж., диспетчер диспетчерської служби керування електроенергетичною системою на АЕС М., технік з підготовки технічної документації К., електрик головного щита керування електростанцією П. та начальник зміни цеху АЕС Р.

Проти доводів роботодавця Г. заперечував, мотивуючи це 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 страйк пройшов мирно, жодних порушень громадського порядку не відбулося, страйкарі лише перекрили в’їзди на територію АЕС.

Чи законний страйк працівників АЕС? Чи може очоли-

ти страйк головний бухгалтер? Чи вправі були страйкар під час страйку перекривати в'їзди на територію АЕС? Яке рішення має винести суд?

32. Директор безперервно працюючого хлібозаводу Ж. звернувся до суду з позовом про визнання незаконним страйку, проведеного працівниками цеху № 2 заводу 6-7 лют. 2012 р. Під час страйку частина працівників перекрила прохідну на територію підприємства, внаслідок чого на робочі місця не потрапили інші працівники заводу, які не мали наміру страйкувати, тому був зірваний процес виробництва і відвантаження продукції. Про причини, вимоги і початок страйку керівництво хлібозаводу не було повідомлене.

Страйкарі 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. 2012 р. Вимоги були передані керівництву заводу через канцелярію 12 січ. Не отримавши ні письмової, ні усної відповіді від Ж., ініціативна група оголосила страйк працівників, доведених до відчаю через відсутність коштів для забезпечення гідного існування сімей.

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

33. Директор АТС Л. 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, закріпити суботу та неділю як вихідні дні, заборонити працювати у нічну зміну. Директор мотивував незаконність страйку тим, що у колективному договорі між власником та трудовим колективом пропи-

сана норма щодо заборони проведення страйку працівниками телефонної станції.

Судом було встановлено, що колективний трудовий спір розглядався спочатку виробничою примирною комісією, оскільки примирна комісія не прийняла рішення у п'ятиденний строк – трудовим арбітражем, але Л. ухилявся від участі у вирішенні спору арбітражем, внаслідок чого за рішенням 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 більшість найманих працівників. Страйк очолив начальник охорони В., який був уповноважений загальними зборами найманих працівників. В. повідомив директора АТС Л. письмово про проведення страйку за 10 днів.

Під час страйку його учасники здійснили пішу ходу центральною вулицею міста від адміністративного корпусу АТС до мерії, спричинивши 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. ЗАТ “Авіакомпанія «Аеросвіт»” звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ЗАТ 12 верес. 2011 р. отримав лист страйкового комітету Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 верес. 2011 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150 працівників авіакомпанії о 00 год 01 хв 28 верес. 2011 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення було прийняте конференцією найманих працівників Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ЗАТ “Авіакомпанія «Аеросвіт»”, що ясно з протоколу № 1 від 9 верес. 2011 р.

Причиною страйку стала затримка адміністрацією ЗАТ “Авіакомпанія «Аеросвіт»” виплати зарплати, недотримання належних умов праці. Учасниками страйку були бортпроводники. Відповідачі у судовому засіданні проти позову щодо визнання

страйку незаконним заперечували, пояснивши, що бортпровідники вправі страйкувати, адже забезпечують безпеку пасажирів лише на борту повітряного судна, а у випадку страйку вони не контактують з пасажирями і не відповідають за їх безпеку.

Чи мав власник право звертатися до суду 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?

35. Суд виніс рішення про визнання страйку, оголошеного працівниками підприємства “Обрій” через заборгованість з виплати зарплати, незаконним. Ця справа за позовом директора підприємства “Обрій” Макарова розглядалася судом понад місяць. Проте, попри винесене рішення, страйкарі не припинили акції. За продовження страйку, визнаного судом незаконним, та участь у ньому директор підприємства оголосив догану всім без винятку працівникам підприємства “Обрій”. Працівники підприємства, які не брали участі в страйку, але через його проведення не мали можливості виконувати свої трудові обов’язки, вимагали від роботодавця виплатити заробітну плату за час страйку і зняти накладені на них дисциплінарні стягнення. Працівники, які не страйкували, звернулися до КТС з метою врегулювання конфліктної ситуації. У заяві вони зазначили, що при винесенні рішення про визнання страйку незаконним суд не зазначив у його резолютивній частині про негайне виконання рішення й обов’язок учасників страйку припинити оголошений страйк і не вручив копію рішення суду органів, який очолив страйк.

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?

36. 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 деякі інші 16 лип. 2012 р. о 09:00 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 12:00 год в районі порту під час розвантаження танкеру відбувся вилив нафти, внаслідок чого на поверхні Чорного моря утворилася пляма загальною площею понад два кілометри в довжину та 0,5 км у ширину.

Директор порту видав наказ про негайне припинення страйку працівниками порту. Він вважав цей страйк забороненим, адже припинення працівниками порту роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей (купальний сезон у розпалі), а також доквіллю.

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

Директор порту за грубе порушення трудових обов'язків та злісне невиконання наказу роботодавця 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 же іншим учасникам страйку 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 вправі 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 / С. В. Єрохін // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – 2005. – № 30. – С. 332-336.

Запара С. Актуальні проблеми вирішення колективних трудових спорів / С. Запара // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2002. – № 6. – С. 45-47.

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

Лушников А. М. Право на забастовку: историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 51-73.

Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников / Н. Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 94-115.

Мурашин О. Страйки: правові питання / О. Мурашин // Підприємництво, госп-во і право. – 2000. – № 10. – С. 67-69.

Сильченко С. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика / С. Сильченко, Д. Архиреев // Там же. – 2004. – № 6. – С. 101-104.

Слюсарь А. Н. О правовой природе забастовок / А. Н. Слюсарь // Юридическая наука и проблемы формирования демократического правового государства Украина: тем. сб. науч. трудов УЮА, 1993. – С. 71-73.

Сокол М. В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою трудового арбітражу / М. В. Сокол // Держава і право: зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. – Вип. 43. – С. 359-365.

Сокол М. В. Вирішення колективних трудових спорів у примирній комісії та за допомогою незалежного посередника / М. В. Сокол // Держава і право: зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2008. – Вип. 40. – С. 334-340.

Соловьев А. Трудовой арбитраж: реалии и перспективы /

А. Соловьев // Хозяйство и право. – 1996. – № 1.

Сонин О. Е. Судебная защита прав участников коллективных трудовых отношений / О. Е. Сонин; под ред. В. В. Жернакова // 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. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 187-190.

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

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

Швець Н. Випадки, за яких забороняється проведення страйку в Україні / Н. Швець // Право України. – 2006. – № 10. – С. 89-91.

Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: моногр. / Н. М. Швець. – Х.: Право, 2009. – 224 с.

5. СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

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

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

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

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

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

Заробітна плата – 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 та 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 обра-

ними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих чи інших соціально-економічних відносин та 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 – орган, що створюється і функціонує на підприємстві, в установі, організації та призначений розглядати індивідуальні трудові спори, які 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.

Матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах, у порядку та розмірах, встановлених трудовим законодавством.

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'єд-

нання 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 та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Національна служба посередництва і примирення – 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 взаємоприйнятеного рішення.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольняти сторони колективного трудового спору (конфлікту), та 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 у 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, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

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

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.

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

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

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, додержанням строків накладення дисциплінарного стягнення та строків ознайомлення працівника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

Привід для виникнення трудового спору – подія, що безпосередньо передує виникненню спору, але не породжує його сама по собі.

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

Систематично порушуючі трудову дисципліну працівники – ті, хто мають дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили дисципліну знову.

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

Трудове майнове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності – вчинення 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 зобов’язується виконувати роботу, ви-

значену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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 і які передані на розгляд відповідного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

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

6. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВІ СПОРИ І ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ”

1. Поняття трудового спору.
2. Класифікація трудових спорів.
3. Поняття індивідуального трудового спору.
4. Поняття колективного трудового спору (конфлікту).
5. Сторони індивідуального трудового спору.
6. Сторони колективного трудового спору (конфлікту).
7. Органи, які розглядають індивідуальні трудові спори.
8. Порядок створення і організація роботи комісій по трудових спорах. Їх компетенція.
9. Обчислення строків, передбачених Кодексом законів про працю України.
10. Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини.
11. Порядок розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах, строки розгляду, наслідки нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії по трудових спорах.
12. Оскарження до суду рішення комісії по трудових спорах. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.
13. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.
14. Строки звернення працівників до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.
15. Строки звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.
16. Наслідки пропуску строку звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.
17. Підстави для поновлення працівника на роботі ор-

ганом, який розглядає трудові спори.

18. Наслідки поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори.

19. Наслідки затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу.

20. Особливості виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

21. 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.

22. Зміна формулювання причин звільнення працівника, підстави та правові наслідки.

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

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

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

26. Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах.

27. Наслідки неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації.

28. Задоволення грошових вимог працівників.

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

30. Предмет колективного трудового спору (конфлікту).

31. Поділ колективних трудових спорів (конфліктів) за рівнем виникнення та вирішення.

32. Етапи вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

33. Формування вимог найманих працівників, профспілок на підприємстві на галузевому, територіальному чи націо-

нальному рівнях.

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

35. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

36. Права і обов'язки сторін колективного трудового спору (конфлікту).

37. Органи, які здійснюють розгляд колективного трудового спору (конфлікту).

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

39. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирними комісіями.

40. Незалежний посередник.

41. Поняття трудового арбітражу, порядок і строки його утворення. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

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

43. Діяльність Національної служби посередництва і примирення.

44. Компетенція Національної служби посередництва і примирення.

45. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору (конфлікту).

46. Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах.

47. Право на страйк. Поняття страйку та підстави для початку страйку.

48. Порядок прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві на галузевому чи територіальному рівнях. Строки попередження власника або уповноваженого ним органу про страйк та його обов'язки у зв'язку із попередженням про страйк.

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

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

51. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку.

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

53. Випадки, за яких забороняється проведення страйку.

54. Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку.

55. Гарантії для працівників під час страйку.

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

57. Наслідки участі працівників у страйку.

58. Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку.

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

60. Відповідальність осіб, винних у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів.

З М І С Т

1. Вступ.....	3
2. Загальний розрахунок годин лекцій та практичних занять.....	5
3. Програма навчальної дисципліни “Трудові спори і порядок їх розгляду”.....	6
4. Завдання до практичних занять.....	10
5. Словник основних термінів.....	39
6. Контрольні питання для підготовки до заліку з навчальної дисципліни “Трудові спори і порядок їх розгляду”.....	45

Навчальне видання

Електронне видання

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВІ СПОРИ І ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ”

(галузь знань 0304 “Право”,
освітньо-кваліфікаційний рівень “Магістр”,
спеціальність 8.03040101 “Правознавство”)

**для студентів факультету
підготовки професійних суддів**

У к л а д а ч і : ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
БУЩЕНКО Петро Аркадійович,
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна

Відповідальний за випуск *В. В. Жернаков*

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

План 2013

Підп. до друку 13.11.2013. Формат 60x84 ¹/₁₆. Вид. № 57.
Зам. № 57.