



ТЕМА

РОЗГЛЯД І ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ

Формування практичних вмінь і навиків:

- ✓ у застосуванні законодавства про працю при вирішенні спорів, що виникають з трудових правовідносин;
- ✓ визначення процесуальних особливостей розгляду трудових спорів в порядку цивільного судочинства.

МЕТА

НОРМАТИВНІ АКТИ:

1. *Кодекс законів про працю України*: Закон України від 10.12.1971. №322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. *Цивільний процесуальний кодекс України*: Закон України від 18.03. 2004. № 1618-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.
3. *Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу*: постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993. № 203. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN22072>.
4. *Перелік посад і робіт, що заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва*: додаток №1 до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 28.12.1977. №447/24 (зі змінами та доповненнями, внесеними постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 14.09.1981. №259/16-59). URL: https://services.dtkk.ua/catalogues/other_dov/25.

ПЛАН

1. **Трудові спори та органи, що їх розглядають і вирішують.**
2. **Процесуальні особливості розгляду спорів, що виникають з трудових правовідносин, у цивільному судочинстві.**
3. **Трудові спори щодо зміни умов трудового договору.**
4. **Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причини звільнення.**
5. **Трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження.**

На самостійне опрацювання:

1. **Трудові спори щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.**

При вирішенні ситуаційних задач студент повинен:

- 1. Зрозуміти зміст ситуаційної задачі.**
- 2. З'ясувати фактичні обставини справи.**
- 3. Визначити зміст правовідносин, які впливають із встановлених обставин, що склалися.**
- 4. Визначити норму права, яка підлягає застосуванню при вирішенні задачі.**
- 5. Вирішити спір.**

1. Трудові спори та органи, що їх розглядають і вирішують



1. Що таке трудовий спір?
2. Що, на вашу думку, є причиною, а що приводом для виникнення трудового спору?
3. Чим трудовий спір відрізняється від конфлікту?
4. Які види трудових спорів ви знаєте?
5. Що таке індивідуальний трудовий спір та предмет його розгляду?
6. Що таке колективний трудовий спір?
7. Які органи розглядають та вирішують трудові спори?

Правова позиція Верховного Суду щодо юрисдикції колективних трудових спорів (постанова від 09.09.2020 у справі № 755/931/19).

Спiр про визнання колективного договору укладеним за своїм змістом є колективним трудовим спором. Цивільним процесуальним кодексом України не передбачено положень, які б віднесли спiр у цій справі до таких, що підлягають розгляду у судовому порядку.

Виходячи із вищевикладеного та з урахуванням того, що колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних - це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і роботодавцем, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, а тому, до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення і провадження у даній справі не може бути відкрито в порядку цивільного судочинства.

1. Трудові спори та органи, що їх розглядають і вирішують (задача 1)

2. Процесуальні особливості розгляду спорів, що виникають з трудових правовідносин в порядку цивільного судочинства

- 1. Які суди у системі судоустрою України розглядають і вирішують трудові спори?**
- 2. Які трудові спори розглядаються в порядку цивільного судочинства?**
- 3. Назвіть процесуальні особливості розгляду трудового спору у цивільному судочинстві:**
 - ✓ територіальна підсудність справ, що виникають з трудових правовідносин;
 - ✓ склад учасників судового процесу;
 - ✓ судові витрати;
 - ✓ строки звернення до суду;
 - ✓ вид позовного провадження, у якому розглядаються трудові спори;
 - ✓ особливості доказування.



Правова позиція Верховного Суду щодо права працівника відкликати заяву про звільнення за власним бажанням (постанова від 25.03.2020 у справі № 295/14595/17)

Виходячи зі змісту принципу рівності, положень ст. 38 КЗпП України, ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відпустки», працівник має право відкликати заяву про звільнення лише протягом двотижневого строку з дати попередження роботодавця про звільнення.

Якщо цей строк закінчився і подана заява про звільнення не відкликана, працівник уважатиметься таким, що залишив роботу, підтримує вимогу про звільнення і втратив право на повернення до роботи.

Правова позиція Верховного Суду щодо відмови у задоволенні позову у зв'язку з пропуском строку звернення до суду (постанова від 17.02.2022 у справі № 757/53948/16-ц).

Установлені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. Ці строки не перериваються і не зупиняються. При необґрунтованості вимог суд відмовляє в позові з цих підстав без посилання на строки звернення до суду, оскільки відсутнє порушене право. При обґрунтованості позовних вимог і поважності причин пропуску строку звернення до суду суд **поновлює** пропущений строк на звернення та вирішує його по суті. Натомість у разі пропуску строку без поважних причин та обґрунтованості позовних вимог суд наводить у рішенні мотиви, чому позовні вимоги є обґрунтованими та чому він вважає неможливим поновити строк, та зазначає, що відмовляє в позові саме внаслідок пропуску строку.

3. Трудові спори щодо зміни умов трудового договору



1. Які види зміни умов трудового договору визначенні КЗпП України?
2. Чи визначає трудове законодавство порядок зміни умов праці? Якщо так, то який?
3. Які особливості повідомлення працівників про зміну істотних умов праці в період воєнного стану?
4. Які є види переведень на іншу роботу?
5. Чим переведення відрізняється від переміщення?

Правова позиція Верховного Суду щодо порядку зміни умов трудового договору (постанова від 27.08.2021 у справі № 607/14453/20)

Переміщення передбачає у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором, зміну:

- ✓ робочого місця (тобто місця безпосереднього виконання роботи);
- ✓ структурного підрозділу у тій самій місцевості;
- ✓ роботи на іншому механізмі або агрегаті.

Переміщення може здійснюватися лише у випадку, коли не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника.

Зміна істотних умов праці включає зміну системи та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших.

Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (частина третя статті 32 КЗпП України).

Правова позиція Верховного Суду щодо зміни істотних умов праці (постанова від 31.08.2022 у справі № 712/10591/21)

Введення контрактної форми трудового договору є зміною істотних умов праці.

Якщо під час розгляду трудового спору встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, то така зміна з урахуванням конкретних обставин **може бути визнана судом неправомірною.**

Положення **трудового законодавства не містять прямої вказівки на можливість укладення з педагогічним працівником**, який не займає адміністративну посаду в навчальному закладі, строкового трудового договору.

4. Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причин звільнення



1. Яка стаття КЗПП України регулює порядок розгляду трудових спорів про поновлення на роботі та зміни формулювання причин звільнення?
2. Який запис робиться в трудовій книжці працівника у разі поновлення його на роботі?
3. З якого моменту працівник вважається поновленим на роботі?
4. Чи передбачено законодавством відповідальність роботодавця за незаконне звільнення?

Правова позиція Верховного Суду у справі про звільнення за прогул (постанова від 09.11.2021 у справі № 235/5659/20)

Прогоулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (**наприклад**, самовільне використання без погодження з роботодавцем днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Отже, **визначальним для вирішення питання законності звільнення з роботи за прогул є не тільки встановлення самого факту відсутності працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, а й встановлення поважності причин відсутності.**

Правова позиція Верховного Суду у справі про зміну формулювання причини звільнення (постанова від 22.04.2020 у справі № 199/8766/18)

За змістом статті 38 КЗпП розірвання трудового договору з ініціативи працівника і його правові підстави **залежать від причин, які спонукають працівника до розірвання цього договору і, які працівник визначає самостійно.**

У разі, якщо вказані працівником причини звільнення - порушення роботодавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП) - не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору.

При незгоді роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених ч. 3 ст. 38 КЗпП, він може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися.

Обов'язковою умовою для звільнення за власним бажанням згідно з ч. 3 ст. 38 КЗпП України є порушення роботодавцем трудового законодавства або умов трудового договору. Водночас для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має сам факт порушення законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, а не поважність чи неповажність причин такого порушення та істотність порушення трудових прав працівника

5. Трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження



- 1. Дайте визначення дисциплінарного стягнення та дисциплінарного проступку.**
- 2. Назвіть склад дисциплінарного проступку.**
- 3. Які строки накладення дисциплінарного стягнення визначені КЗПП України?**
- 4. Хто має право накласти дисциплінарне стягнення?**
- 5. Визначте механізм вирішення спорів у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за вчинення прогулу (п.4 ст.40 КЗПП України).**

Правова позиція Верховного Суду у справі про звільнення на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП України (постанова від 15.09.2021 у справі 761/45743/19)

Систематичним невиконанням обов'язків **вважається** таке **невиконання обов'язків, що вчинене працівником, який раніше допускав порушення покладених на нього обов'язків і притягувався за це до дисциплінарної відповідальності, але застосовані заходи дисциплінарного чи громадського стягнення не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок.**

Правова позиція Верховного Суду у справі про оголошення працівнику догани (постанова від 22.07.2020 у справі 554/9493/17)

Дисциплінарне стягнення **буде правомірним**, якщо порушення стосується лише тих обов'язків, **які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку**. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків **має бути винним**, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

У наказі про оголошення догани має бути чітко зазначено, коли мало місце і в чому конкретно полягає порушення нею трудових обов'язків.