



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС

ТЕМА: Розгляд і вирішення трудових спорів у цивільному судочинстві

Робочий зошит

Група П41

**ДЛЯ СТУДЕНТІВ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ 081 ПРАВО**

Тернопіль, 2023

ПЛАН

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

Завдання для самостійної роботи

1. Трудові спори щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Нормативно-правові 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.dtkr.ua/catalogues/other_dov/25.

Алгоритм вирішення ситуаційних задач

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



Ситуація 1.

Первинна профспілкова організація ТОВ «Оріон» звернулася до суду з позовом до ТОВ «Оріон» про визнання колективного договору укладеним.

Суд відкрив провадження у справі.



Чи правильно вчинив суд?
Відповідь обґрунтуйте.

Відповідь

Ситуація 2.

Прокопенко звернувся з позовом до ТОВ «Славутич» про поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Суд відкрив провадження у справі. У ході судового розгляду з'ясувалося, що у ТОВ «Славутич» працює 50 працівників. З огляду на це, суд закрити провадження у справі на підставі п. 1 ч. 1 ст. 255 ЦПК України з посиланням на те, що спір Прокопенка підлягає розгляду в комісії по трудових спорах ТОВ «Славутич», що є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях.



Чи правильно вчинив суд?
Відповідь обґрунтуйте.

Відповідь

2. ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СПОРІВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН, У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ



Ситуація 1.

Рудковська звернулася до суду з позовом до ТОВ «Медичний центр «Добробут» про поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Свої вимоги обґрунтовувала тим, що працювала у ТОВ «Медичний центр «Добробут» на посаді лікаря. 02.01.2023 подала заяву, у якій просила надати невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 19 к.д. з 09.01.2023 та звільнити її із займаної посади за власним бажанням в останній день відпустки. Однак 23.01.2023 письмово повідомила роботодавця про те, що відкликає свою заяву про звільнення від 02.01.2023. Разом із тим, 30.01.2023 її до робочого місця не допустили та повідомили, що вона була звільнена із займаної посади 27.01.2023 на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП України згідно поданої 02.01.2023 заяви.

Визначіть:



- ✓ чи підлягає позов Рудковської розгляду в суді в порядку цивільного судочинства?
- ✓ територіальну підсудність справи;
- ✓ склад учасників судового процесу;
- ✓ розмір судового збору за подання до суду позову;
- ✓ строк звернення до суду з позовом;
- ✓ вид позовного провадження, у якому має розглядатися позов Рудковської;
- ✓ предмет доказування у справі.

Вирішіть спір.

Відповідь

Ситуація 2.

02.01.2023 ТОВ «Автодопомога» звернулося до суду з позовом до Сидоренка про відшкодування шкоди, завданої підприємству, при виконанні трудових обов'язків. Свої вимоги позивач обґрунтовував тим, що Сидоренко працював у ТОВ «Автодопомога» на посаді водія. За ним було закріплено автомобіль «RENAULT PREMIUM».

19.07.21 приблизно о 10 год. 00 хв. на перехресті вулиць Широкої та Передової у м. Дніпрі відповідач, знаходячись у стані сп'яніння, вчинив ДТП, внаслідок чого було знищено майно ТОВ «Автодопомога», що перебувало в причепі. Вартість матеріального збитку складає 134 587 грн.

Визначіть:

- 
- ✓ чи підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства позов ТОВ «Автодопомога»?
 - ✓ територіальну підсудність справи;
 - ✓ розмір судового збору за подання позову;
 - ✓ строк звернення до суду з позовом;
 - ✓ вид позовного провадження, у якому має розглядатися позов ТОВ «Автодопомога».
 - ✓ предмет доказування у справі.

Чи є підстави для задоволення позову?

Відповідь

3. ТРУДОВІ СПОРИ ЩОДО ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Ситуація 1.

Гулько з 14.02.2020 працював у КНП «Психоневрологічна лікарня» на посаді лікаря-невропатолога амбулаторно-поліклінічного відділення. Він здійснював амбулаторно-консультативний прийом в кабінеті невролога згідно з графіком, затвердженим адміністрацією, з 08 год. 30 хв. до 15 год. 30 хв. щоденно, крім суботи та неділі.

Наказом генерального директора КНП «Психоневрологічна лікарня» від 05.06.2022 № 86 у зв'язку з виробничою необхідністю його - лікаря-невропатолога амбулаторно-поліклінічного відділення переміщено з 12.06.2022 працювати на повну ставку лікарем-невропатологом інсультного відділення. Нове місце роботи передбачало стаціонарне лікування хворих в цілодобовому режимі у відділенні інтенсивної терапії з шкідливими умовами праці, що включає в себе роботу у вихідні та святкові дні, нічні чергування, роботу за змінним графіком, інше коло посадових обов'язків та інше робоче навантаження.



Що в наведеній ситуації відбулося – переміщення чи переведення працівника?

Чи відповідає вимогам закону наказ генерального директора КНП «Психоневрологічна лікарня» від 05.06.2022 № 86?

Відповідь

Ситуація 2.

Кордуба з 01.09.2019 працював у коледжі на посаді керівника фізичного виховання на 0,5 ст. 30.06.2022 листом за підписом директора його повідомлено про заплановані зміни істотних умов праці та запропоновано продовжити роботу на тій самій посаді на 0,5 ставки на умовах контракту строком на 1 рік. Попереджено позивача про те, що у разі незгоди, його буде звільнено з роботи 31 серпня 2021 року на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Згоди на переведення Кордуба не дав.

01.09.2022 Кордубу звільнено із роботи на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи унаслідок зміни істотних умов праці.



Що трудове законодавство розуміє під зміною істотних умов праці?

Чи діє дана норма сьогодні?

Чи можна таке звільнення вважати законним?

Відповідь аргументуйте.

Відповідь

4. ТРУДОВІ СПОРИ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ І ЗМІНУ ФОРМУЛЮВАННЯ ПРИЧИНИ ЗВІЛЬНЕННЯ



Ситуація 1.

Продавець Скаженко після роботи на вулиці міста скоїв дрібне хуліганство, за що був притягнутий до адміністративної відповідальності у вигляді адміністративного арешту на 15 діб. Після відбування арешту Скаженко дізнався, що адміністрація магазину звільнила його з роботи на прогул. Вважаючи своє звільнення незаконним, Скаженко звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі.



***Чи правильно було звільнено Скаженка?
Яке рішення повинен ухвалити суд?
Відповідь обґрунтуйте.***

Відповідь

Ситуація 2.

Бойко звернулася до суду з позовом, у якому просила змінити формулювання у наказі ДП «ТерКо» від 15.02.2023 № 127-к, зазначивши причину звільнення у точній відповідності з вимогами чинного законодавства та з посиланням на ч.3 ст. 38 КЗпП України, стягнути на свою користь вихідну допомогу та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні.

Свої вимоги обґрунтовувала тим, що працювала прибиральником у ДП «ТерКо». Впродовж останніх років відповідач систематично порушував законодавство про працю: заборонив надання відпусток, не виплачував їй заробітну плату. Заявою від 01.02.2023 року, яку вона відправила поштою, позивач просила звільнити її за ч.3 ст.38 КЗпП України в день одержання заяви. Наказом її було звільнено за власним бажанням на підставі ч. 1 ст.38 КЗпП України. В день звільнення з нею не було проведено повного розрахунку, хоча в цей день вона була на роботі.



Чи мав право роботодавець самотійно змінити правову підставу розірвання трудового договору?

Що є обов'язковою умовою розірвання трудового договору на підставі ч.3 ст.38 КЗпП України?

5. ТРУДОВІ СПОРИ ЩОДО ЗАСТОСУ- ВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГ- НЕНЬ І ЇХ ОСКАРЖЕННЯ



Ситуація 1.

У липні 2022 року Сокульська звернулася до суду з позовом до ТОВ «АвтоМоторс» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Свої вимоги обґрунтовувала тим, що працювала в ТОВ «АвтоМоторс» на посаді менеджера з продажу автомобілів. Наказом № 09-ос від 24.01.2022 Сокульській оголошено догану за неналежне виконання посадових обов'язків.

16.02.2022 була проведена перевірка якості виконання функціональних обов'язків Сокульською за період 04.01.2022 по 22.01.2022, в результаті якої було виявлено допущення Сокульською ряду грубих помилок. Результати проведення перевірки викладені у доповідній записці, складеній заступником директора Пилипчук О.А.

Наказом № 151-ос від 19.02.2022 позивача звільнено з займаної посади за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на неї трудовим договором, на підставі п.3 ст. 40 КЗпП України. Підставою для розірвання трудового договору стало допущення Сокульською грубих помилок за період з 04.01.2022 по 22.01.2022, що було виявлено 16.02.2022 в результаті проведення перевірки, а також застосування до неї дисциплінарного стягнення у вигляді догани 24.01.2022



**Які умови звільнення з роботи на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП України?
Яке рішення за результатами розгляду справи ухвалить суд?**

Ситуація 2.

Буянська звернулася до суду з позовом до ПП «Інформаційні системи», у якому просила визнати незаконним і скасувати наказ про накладення на неї дисциплінарного стягнення у вигляді догани. В обґрунтування своїх вимог позивач зазначила, що працює у Тернопільській філії ПП «Інформаційні системи» на посаді директора. Наказом від 14.09.2016 № 7 затверджено Інструкцію з організації охорони і пропускового режиму Тернопільської філії ПП «Національні інформаційні системи». Контроль за виконанням наказу покладено на неї.

Наказом від 12.10.2022 № 1-Д за порушення трудової дисципліни, а саме: недотримання вимог Інструкції з організації охорони і пропускового режиму Тернопільської філії ПП «Інформаційні системи» працівниками та директором Тернопільської філії ПП «Інформаційні системи», що призвело до відсутності контролю перебування працівників на робочих місцях та несумлінного виконання працівниками та директором філії своїх трудових обов'язків, керуючись статтями 147-149 КЗпП України та враховуючи службову записку начальника відділу забезпечення взаємодії з філіями Шевченка К. В. від 11.10.2022 № 385, доповідну записку від 04.10.2022 та пояснення від 12.10.2022 директора Тернопільської філії ПП «Інформаційні системи» Буянської, оголошено догану Буянській - директору Тернопільської філії ПП «Інформаційні системи».

Позивач вказала, що у наказі не конкретизовано, коли саме випадки відсутності контролю перебування працівників на робочих місцях мали місце, не зазначено часу відсутності працівників на робочих місцях, що має суттєве значення, відсутнє нормативне посилення, тобто роботодавець повинен зазначити назву і статтю нормативно-правового акта, на підставі якого працівник притягується до дисциплінарної відповідальності. Наказ від 14.09.2016 № 7, на який є посилення в наказі про оголошення догани, втратив чинність.



Чи заслуговують на увагу доводи Буянської?

Відповідь обґрунтуйте.

Відповідь

САМОСТІЙНА РОБОТА

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота студента є невід'ємною частиною навчального процесу. Для виконання ситуаційних задач необхідно повторити норми, які регламентують матеріальну відповідальність сторін трудового договору, а саме ст.ст. 130-138 КЗпП України.

1. ТРУДОВІ СПОРИ ЩОДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРИН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Ситуація 1.

ТОВ «Українська універсальна компанія» звернулося до суду з позовом до Корнієнка про відшкодування шкоди, завданої при виконанні трудових обов'язків, у сумі 626 634,50 грн.

В обґрунтування своїх вимог позивач зазначив, що Корнієнко був призначений на посаду начальника спортивно-мисливського комплексу «Майстер», що є структурним підрозділом товариства. Між ТОВ «Українська універсальна компанія» та Корнієнком укладений договір по повну індивідуальну матеріальну відповідальність, згідно з яким Корнієнко зобов'язаний дбайливо ставитись до матеріальних цінностей, вести їх облік та нести повну матеріальну відповідальність за збереження ввірених йому матеріальних цінностей. За час виконання посадових обов'язків Корнієнко неодноразово отримував від ТОВ «Українська універсальна компанія» товарно-матеріальні цінності на підставі бухгалтерських документів, але не вів облік та не подавав звіт про рух та залишки ввірених йому матеріальних цінностей, у зв'язку з чим ТОВ «Універсальна компанія» проведено інвентаризацію наявних товарно-матеріальних цінностей на СК «Майстер» з 14 липня 2016 року, якою встановлено нестачу товарно-матеріальних цінностей на вартість 626 534,50 грн.



Які обставини підлягають з'ясуванню та доведенню при вирішенні питання про покладення на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації?

Чи є підстави для покладення на Корнієнка повної матеріальної відповідальності. Вирішіть спір.

Відповідь

Ситуація 2.

Державне підприємство звернулося до суду з позовом до Квасніцького, Підгірного про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків. В обґрунтування своїх вимог позивач зазначив, що Квасніцький, Підгірний працюють старшими комірниками цеху та з ними було укладено договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, відповідно до якого підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, що спричинена нестачею, умисним знищенням чи пошкодженням матеріальних цінностей, а також їх знищення чи порча по недбалості, що підтверджується інвентаризаційними документами. Проведеною ревізією підзвітних відповідачам товарно-матеріальних цінностей виявлено нестачу товарно-матеріальних цінностей на суму 1 712 471,37 грн. Нестача виникла у результаті неналежного виконання відповідачами своїх обов'язків про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих їм для зберігання передбачених договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.



Які умови є необхідними для встановлення колективної матеріальної відповідальності?

За яких умов Квасніцького і Підгірного можна притягнути до колективної матеріальної відповідальності?

Відповідь

Для нотаток

[illegible]