

**Міністерство освіти та науки України
Харківській Національній педагогічній
університет імені Г.С. Сковороди**

**Д.О. Новіков
О.М. Лук'янчиков
А.І. Жукова**

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ
у питаннях і відповідях**

навчальний посібник

Харків – 2019 р.

УДК 349.22.331.9

Рецензенти:

Шабанов Р.І., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права ХНПУ імені Г.С. Сковороди

Прийменко О.С., кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри суспільних наук ХНУМ імені І.П. Котляревського

*Рекомендовано Вченою радою ХНПУ імені Г.С. Сковороди
(протокол № 4 від 3 червня 2019 р.)*

Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М., Жукова А.І.
Індивідуальні трудові спори у питаннях і відповідях : навч. посібник. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2019. 136 с.

Навчальний посібник містить найбільш важливі положення щодо вирішення індивідуальних спорів. На основі аналізу правової доктрини, чинного законодавства, матеріалів судової практики висвітлено правові механізми захисту трудових прав в індивідуальних трудових спорах.

Навчальний посібник призначений студентам юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, може бути корисним викладачам, аспірантам і практикуючим юристам, громадським та профспілковим активістам, працівникам, роботодавцям, співробітникам органів державної влади і місцевого самоврядування та усім, хто цікавиться питаннями вирішення індивідуальних трудових спорів.

УДК 349.22.331.9

© Новіков Д.О., О.М. Лук'янчиков, А.І. Жукова, 2019
© ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2019

ЗМІСТ

Передмова	6
Що таке «індивідуальні трудові спори»?	7
Які спори відносяться до індивідуальних трудових?	7
Хто є сторонами індивідуальних трудових спорів?	7
Чи існує досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів?	8
Чи обов'язковим є звернення до комісії по трудових спорах?	9
Як створюється та організується комісія по трудових спорах?	10
Який порядок звернення та розгляду індивідуального трудового спору у комісії по трудових спорах?	10
Якою є юридична сила рішення комісія по трудових спорах?	12
Які індивідуальні трудові спори розглядаються безпосередньо у судах?	12
Якою є предметна та територіальна юрисдикція в індивідуальних трудових спорах?	14
Який строк давності встановлюється для звернення до суду в індивідуальних трудових спорах?	15
Як застосовуються строки давності в індивідуальних трудових спорах?	16
Які наслідки пропуску строку давності в індивідуальних трудових спорах?	16
Чи справляється судовий збір в індивідуальних трудових спорах?	17
Хто має право представляти інтереси сторін в індивідуальних трудових спорах?	18
Хто може виступати третьою особою в індивідуальних трудових спорах?	19
В якому порядку розглядаються індивідуальні трудові спори?	20
Які особливості розгляду справи у порядку спрощеного	21

позовного провадження?	
На кого покладається тягар доказування в індивідуальних трудових спорах?	22
Які можна виділити типові докази в індивідуальних трудових спорах?	23
Яким є зміст рішення суду у справах про необґрунтовану відмову при прийнятті на роботу?	25
Яким є зміст рішення суду при незаконному переведенні?	26
Яким є зміст рішення суду при незаконному відстороненні від роботи?	26
Яким є зміст рішення суду при незаконному звільненні?	27
Яким є зміст рішення суду при визнанні причини звільнення неправильною без поновлення на роботі?	28
Яким є зміст рішення суду у справах про затримку видачі трудової книжки?	28
Як розраховується сума вимушеного прогулу?	28
Яким є зміст рішення суду при незаконній зміні істотних умов праці?	29
Яким є зміст рішення суду у справах про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору?	30
Яким є зміст рішення суду у справах про компенсацію невикористаної відпустки?	30
Як розраховується компенсація невикористаної відпустки?	31
Яким є зміст рішення суду у справах про компенсацію втрати частини заробітної плати при порушенні строків її виплати?	32
Як обчислюється розмір компенсації втрати частини заробітної плати при порушенні строків її виплати?	33
Яким є зміст рішення суду у справах про затримку розрахунку при звільненні?	33
Як розраховується розмір відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні?	35
Чи відшкодовується моральна шкода в індивідуальних	36

трудо­вих спо­рах?	
Яким є зміст рішення суду у справах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності?	37
Як розраховується розмір шкоди при притягненні працівника до матеріальної відповідальності?	38
Чи підлягають оскарженню рішення, прийняті судами в індивідуальних трудових спо­рах?	39
Як виконуються рішення з індивідуальних трудових спорів?	40
Чи компенсується працівнику затримка виконання рішення про поновлення на роботі?	42
Путівник нормативно-правовими актами та судовою практикою з індивідуальних трудових спорів	43
Практичні ситуації	112
Тестові завдання	127
Контрольні питання	133

Передмова

Спори, що виникають із трудових правовідносин (індивідуальні трудові спори), є одними із найчисленніших за пошуковими запитами Державного реєстру судових рішень України. Кожного року лише у першій інстанції розглядається до 20 тис. індивідуальних трудових спорів. Цифра велика, особливо враховуючи значну латентність індивідуальних трудових спорів. Більшість працівників, чиї права були реально порушені під час звільнення, виплати заробітної плати, надання щорічної відпустки та в інших подібних випадках, просто не звертаються до юрисдикційних органів за захистом своїх трудових прав. Це передусім викликано як побоюванням зворотного тиску з боку роботодавця та відсутністю віри в ефективність судової системи, так і низьким рівнем обізнаності працівників щодо своїх прав. І дійсно, як матеріальне, так і процесуальне трудове право, досить складне: частина норм є застарілими чи незрозумілими у сучасних соціально-економічних реаліях, процесуальні норми розрізнені, містяться у різноманітних нормативно-правових актах, роз'ясненнях Пленуму Верховного Суду України та Постановах Верховного Суду України.

Головною метою та місією цього навчального посібника є викладення основних аспектів розв'язання індивідуальних трудових спорів у доступній формі питань та відповідей, що має слугувати підвищенню правових знань студентів юридичних факультетів, юристів, які практикують у сфері індивідуальних трудових спорів, удосконаленню правової культури працівників та роботодавців. Навчальний посібник також містить путівник за нормативно-правовими актами та судовою практикою, добірку практичних ситуацій, тестових завдань та контрольних питань, спрямованих на фіксацію та повторення знань, набутих під час вивчення відповідей на питання з індивідуальних трудових спорів.

Авторський колектив

Що таке «індивідуальні трудові спори»?

Українське законодавство та судова практика поки що не виробили поняття «індивідуальні трудові спори» тому варто звернутись до правової доктрини. Узагальнене доктринальне поняття «індивідуальні трудові спори» виглядає так: «це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів, а також за допомогою інших форм захисту, розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці, передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу (комісії по трудових спорах, суду)».

Які спори відносяться до індивідуальних трудових?

Індивідуальні трудові спори дуже різноманітні, але найбільш типовими серед них за предметом спору є спори про законність звільнення (необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, переведення, відсторонення, зміни істотних умов праці); додержання державних гарантій у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці; затримку розрахунку та видачі трудової книжки при звільненні; визнання факту наявності трудових відносин при виконанні роботи без трудового договору; притягнення чи оскарження притягнення сторін трудового договору до дисциплінарної або матеріальної відповідальності; визнання недійсними положень локальних актів підприємства, договорів про працю.

Хто є сторонами індивідуальних трудових спорів?

Суб'єктами індивідуальних трудових спорів є працівник та роботодавець. Працівник – це фізична особа, яка виконує працю за трудовим договором або має виконувати таку працю за трудовим договором, але оформлена неналежним чином. Роботодавець – це юридична особа, фізична особа-підприємець

або фізична особа, яка використовую найману працю за трудовим договором або має використовувати таку працю за трудовим договором, але оформляє працівників неналежним чином. Належною стороною індивідуального трудового спору є саме роботодавець і не може бути посадова особа (генеральний директор, директор) юридичної особи.

Філіали та представництва юридичних осіб можуть бути сторонами в індивідуальних трудових спорах, якщо у положенні про філію чи представництво їм надано право прийняття на роботу та у трудовому договорі саме філія чи представництво вказана роботодавцем.

У справах про оформлення трудових відносин у разі виконання особою роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи стороною індивідуального трудового спору є та особа, яку позивач вважає своїм роботодавцем, котрий мав укласти з ним трудовий договір.

У спорах про компенсацію невикористаної відпустки за всі дні основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплати сум заробітної плати, відшкодування у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, відшкодування присудженої судом моральної шкоди позивачами можуть виступати спадкоємці працівника. Судова практика визнає за спадкоємцями право бути позивачами у спорах про виплату вихідної допомоги. Натомість питання про участь спадкоємців як позивачів у справах про отриманні компенсації за затримку розрахунку при звільненні та компенсації вимушеного прогулу, якщо працівник помер до виконання рішення суду, не врегульоване.

В індивідуальних трудових спорах можлива процесуальна співучасть на стороні позивача у випадку, наприклад, об'єднання в одному провадженні вимог працівників про виплату заборгованості по заробітній платі або поновленні на роботі через скорочення.

Трудовий колектив не має статусу юридичної особи і не може виступати стороною індивідуального трудового спору.

Чи існує досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів?

При виникненні індивідуального трудового спору до звернення до юрисдикційних органів сторони можуть самостійно (працівник з участю профспівкової організації, що представляє його інтереси) врегулювати розбіжності при безпосередніх переговорах. При досудовому врегулюванні індивідуального трудового спору сторони можуть скористатись послугами медіатора – фахівця із врегулювання конфліктних ситуацій, який на основі юридичних та психологічних знань спрямовує сторони до погашення конфлікту та досягнення балансу інтересів.

Якщо сторони не досягнуть консенсусу під час переговорів індивідуальний трудовий спір вирішується комісією по трудових спорах.

Чи обов'язковим є звернення до комісії по трудових спорах?

Законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору, а сторони вживають заходів для досудового врегулювання спору за домовленістю між собою або у випадках, коли такі заходи є обов'язковими згідно із законом. Відсутність у позовній заяві відомостей про вжиття заходів досудового врегулювання спору у випадку, коли такі заходи є обов'язковими згідно із законом є підставою для повернення позовної заяви.

Кодекс Законів про працю України встановлює, що комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком трудових спорів суддів,

прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, а також тих спорів, що розглядаються безпосередньо у суді. Відповідно, звернення до комісії по трудових спорах є обов'язковим у тих випадках, коли на підприємстві така комісія створена, а індивідуальних трудовий спір відноситься до тих, що повинні у ній розглядатись.

Як створюється та організується комісія по трудових спорах?

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами трудового колективу юридичної особи з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. Кількість робітників у складі комісії по трудових спорах повинна бути не менше половини її складу. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів трудового колективу можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється роботодавцем. Комісія по трудових спорах має печатку встановленого зразка.

Коли роботодавцем є фізична особа-підприємець, комісія по трудових спорах не може бути створена.

Який порядок звернення та розгляду індивідуального трудового спору у комісії по трудових спорах?

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про

відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцю власникові або уповноваженому ним органу. Рішення комісії по трудових спорах сторони індивідуального трудового спору можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Якою є юридична сила рішення комісія по трудових спорах?

Рішення комісії по трудових спорах є обов'язковим для виконання. Воно підлягає роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження.

У разі невиконання роботодавцем рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк працівнику комісією по трудових спорах видається посвідчення, що має силу виконавчого листа. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах та її печаткою. Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернуться до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Які індивідуальні трудові спори розглядаються безпосередньо у судах?

В судах розглядаються індивідуальні трудові спори за заявами:

1) працівників, де комісії по трудових спорах не обираються, а також працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

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

4) роботодавця про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяній працівником майну роботодавця;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) в межах наданих їм прав;

б) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Також у судах розглядаються спори про відмову у прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Якою є предметна та територіальна юрисдикція в індивідуальних трудових спорах?

За загальним правилом спори, що виникають із трудових правовідносин розглядаються судами загальної юрисдикції. Позови у таких спорах можуть пред'являтися як за місцем проживання або місцезнаходженням відповідача, так і за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача.

Індивідуальні трудові спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби розглядаються адміністративними судами. Територіальна підсудність у цих спорах вирішуються за вибором позивача за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем проживання (перебування, знаходження) цієї особи-позивача або адміністративним судом за місцезнаходженням відповідача.

Справи у спорах між юридичною особою та її посадовою особою (у тому числі посадовою особою, повноваження якої припинені) про відшкодування збитків, заподіяних юридичній

особі діями (бездіяльністю) такої посадової особи, за позовом власника (учасника, акціонера) такої юридичної особи, поданим в її інтересах, вирішується господарськими судами. Ці спори розглядаються господарським судом за місцезнаходженням юридичної особи.

Розгляд індивідуальних трудових спорів третейськими судами заборонений.

Який строк давності встановлюється для звернення до суду в індивідуальних трудових спорах?

Загальний строк давності в індивідуальних трудових спорах становить три місяці.

У спорах про звільнення встановлено місячний строк давності.

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

У спорах про відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні застосовується загальний строк давності у три місяці, адже ця вимога не пов'язана із стягненням заробітної плати, а стосується питання притягнення роботодавця до відповідальності.

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Керівник юридичної особи, стосовно якого первинною профспілковою організацією пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, може оскаржити це рішення до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. Коли таке рішення виборного органу первинної профспілкової організації не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової

організації у двотижневий строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб або органів юридичної особи, до компетенції яких належить розірвання трудового договору.

Як застосовуються строки давності в індивідуальних трудових спорах?

За загальним правилом строки давності в індивідуальних трудових спорах з моменту, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

У спорах про звільнення перебіг строку давності розпочинається з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У спорах про відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні перебіг строку давності починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку. Закінчення строку виплати заробітної плати не є початком перебігу зазначеного процесуального строку, якщо не оспорюється право на її одержання.

У спорах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності перебіг строку давності розпочинається з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Днем виявлення шкоди слід вважати день, коли роботодавцю стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності роботодавця, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку. Право регресної вимоги до працівника виникає з часу виплати роботодавцем сум третій особі і з цього ж часу обчислюється строк на пред'явлення регресного позову.

Які наслідки пропуску строку давності в індивідуальних трудових спорах?

За загальним правилом строк позовної давності застосовується за заявою сторін. Однак в індивідуальних трудових спорах у кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску строків давності, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк. Пропуск без поважних причин строку звернення до суду є підставою для відмови в задоволенні позову.

Чи справляється судовий збір в індивідуальних трудових спорах?

У справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі позивачі звільняються від сплати судового збору. Ця пільга не поширюється на вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні під час розгляду таких справ в усіх судових інстанціях, адже ці виплати не входять до структури заробітної плати. В інших індивідуальних спорах (напр., про визнання переведення незаконним, притягнення працівника до матеріальної відповідальності і т.п.), а також, якщо в позові заявлена вимога відшкодування моральної шкоди або інші матеріальні чи нематеріальні вимоги, судовий збір сплачується у встановлених законодавством розмірах. При помилковій сплаті судового збору особа може звернутись до суду із заявою про повернення помилково сплаченого судового збору.

У випадку задоволення позову сплата судового збору, як й інші судові витрати (витрати на представника, експерта, спеціаліста тощо), покладаються на відповідача.

Хто має право представляти інтереси сторін в індивідуальних трудових спорах?

Працівник та роботодавець мають право представляти свої інтереси в індивідуальних трудових спорах самостійно у порядку самопредставництва. Працівник це робить безпосередньо як фізична особа, юридичну особу представляє в індивідуальних трудових спорах та особа, якій її установчими документами (напр., статутом) надано право представництва у суді (генеральний директор, директор, директор з правових питань і т.п.). Фізична-особа підприємець може представляти свої інтереси в суді самостійно.

Для надання професійної правничої допомоги в Україні діє адвокатура. Крім випадків самопредставництва, виключно адвокат здійснює представництво іншої особи в суді. Однак для індивідуальних трудових спорів зроблено виключення. Під час розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років та має цивільну процесуальну дієздатність. Представництво у суді оформлюється довіреністю, виданою позивачем або відповідачем представнику.

Представниками в індивідуальних трудових спорах можуть бути професійні спілки або їх об'єднання, членом яких є працівник. Представництво оформлюється довіреністю та випискою з протоколу засідання керівного органу професійної спілки про призначення представником особи, яка згідно установчих актів профспілки наділена повноваженнями представляти членів профспілки у суді.

Трудові колективи не мають право представляти інтереси своїх членів у суді. Так само професійна спілка не може виступати представником трудового колективу у суді, а при зверненні з позовом в інтересах трудового колективу має вважатись такою, що діє від власного імені.

Хто може виступати третьою особою в індивідуальних трудових спорах?

Третьою особою, що не заявляє самостійних вимог, в індивідуальних трудових спорах може бути службова особа роботодавця. У справах про поновлення працівників на роботі та визнання незаконним переведення у випадку задоволення позову суд покладає на винну службову особу обов'язок покрити шкоду, заподіяну роботодавцю у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідно, службова особа стає безпосередньо зацікавлена у результаті вирішення справи.

Професійні спілки та їх об'єднання у межах реалізації своєї захисної та представницької функції, а також у випадках необхідності отримання згоди профспілки на звільнення, можуть виступати третіми особами в індивідуальних трудових спорах. У межах виконання їх статутних завдань до участі в якості третьої особи допускаються громадські організації як на стороні працівника, так і на стороні роботодавця.

Контролюючі органи у сфері законодавства про працю (напр., Державна служба з питань праці України) можуть бути третіми особами в індивідуальних трудових спорах, якщо винесене рішення впливатиме у подальшому на застосування заходів юридичної відповідальності до особи, винної у порушенні трудового законодавства (напр., у випадку визнання в рішенні суду факту наявності трудових відносин при виконанні роботи без трудового договору).

Органи місцевого самоврядування та органи державної влади виступають в індивідуальних трудових спорах як треті особи у провадженнях, де однією зі сторін виступає підлегла цим органам установа чи організація.

В якому порядку розглядаються індивідуальні трудові спори?

За загальним правилом спори, що виникають з трудових відносин, розглядаються судами загальної юрисдикції у порядку спрощеного позовного провадження. Однак, якщо ціна позову у спорі перевищує п'ятсот розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, то справа підлягає розгляду за правилами загального позовного провадження. Індивідуальний трудовий спір може розглядатись у порядку загального позовного провадження, якщо суд на підставі поданого позивачем клопотання прийде до висновку про доцільність розгляду даного спору за правилами загального позовного провадження.

Якщо суд вирішив розглянути справу в порядку спрощеного позовного провадження, але в подальшому постановив ухвалу про розгляд справи за правилами загального позовного провадження, розгляд справи починається зі стадії відкриття провадження у справі. У такому випадку повернення до розгляду справи за правилами спрощеного позовного провадження не допускається.

При подачі позовної заяви у спорах, що виникають з трудових правовідносин позивач звільнений від обов'язку додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб.

Відзив на позовну заяву подається протягом п'ятнадцяти днів із дня вручення ухвали про відкриття провадження у справі. Позивач має право подати до суду відповідь на відзив, а відповідач – заперечення протягом строків, встановлених судом в ухвалі про відкриття провадження у справі. Треті особи мають право подати пояснення щодо позову в строк, встановлений судом в ухвалі про відкриття провадження у справі, а щодо відзиву – протягом десяти днів із дня його отримання.

Які особливості розгляду справи у порядку спрощеного позовного провадження?

Розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справі, якщо судове засідання не проводиться. Якщо для розгляду справи у порядку спрощеного позовного провадження судове засідання не проводиться, процесуальні дії можуть вчинятися протягом тридцяти днів з дня відкриття провадження у справі. Підготовче засідання при розгляді справи у порядку спрощеного провадження не проводиться.

Перше судове засідання у справі проводиться не пізніше тридцяти днів з дня відкриття провадження у справі. За клопотанням сторони суд може відкласти розгляд справи з метою надання додаткового часу для подання відповіді на відзив та (або) заперечення, якщо вони не подані до першого судового засідання з поважних причин.

Суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін.

Суд може відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін за одночасного існування таких умов: 1) предмет позову є стягнення грошової суми, розмір якої не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб; 2) характер спірних правовідносин та предмет доказування у справі не вимагають проведення судового засідання з повідомленням сторін для повного та всебічного встановлення обставин справи. Клопотання про розгляд справи у судовому засіданні з повідомленням сторін відповідач має подати в строк

для подання відзиву, а позивач – разом з позовом або не пізніше п'яти днів з дня отримання відзиву.

При розгляді справи у порядку спрощеного провадження суд досліджує докази і письмові пояснення, викладені у заявах по суті справи, а у випадку розгляду справи з повідомленням (викликом) учасників справи – також заслуховує їх усні пояснення та показання свідків. Судові дебати не проводяться.

На кого покладається тягар доказування в індивідуальних трудових спорах?

За загальним правилом під час розгляду кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень.

Однак для індивідуальних трудових спорів існують деякі винятки.

У справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

У справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним або членом його сім'ї про порушення вимог антикорупційного законодавства іншою особою обов'язок доказування правомірності прийнятих при цьому рішень, вчинених дій покладається на відповідача.

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавець повинен довести, що пряма дійсна шкода майну роботодавця були спричинені винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Судова практика покладає тягар доказування у деяких індивідуальних трудових спорах на суди. У справах про звільнення за ініціативою працівника суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що роботодавець орган примусив його подати заяву про розірвання трудового договору. Розглядаючи індивідуальні трудові спори про звільнення через скорочення, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання, скорочення чисельності або штату працівників.

Які можна виділити типові докази в індивідуальних трудових спорах?

Доказами є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи. Ці дані встановлюються такими засобами: 1) письмовими, речовими і електронними доказами; 2) висновками експертів; 3) показаннями свідків.

Загальними типовими доказами у трудових спорах є трудовий договір, наказ про прийняття на роботу, трудова книжка працівника.

У справах про поновлення на роботі доказами можуть бути наказ про звільнення з роботи, виписка з протоколу засідання профспілкового органу про надання згоди на звільнення, відомості, що підтверджують підставу та умови звільнення (напр., рішення роботодавця про скорочення чисельності працівників; акт кваліфікаційної комісії про невідповідність працівника займаній посаді через недостатню кваліфікацію; висновок медичної комісії про невідповідність працівника займаній посаді через стан здоров'я; акт роботодавця, яким зафіксовано прогул працівника або неналежне виконання ним трудових обов'язків; пояснення

працівника щодо дисциплінарного проступку; рішення суду про поновлення працівника на роботі; акт роботодавця про знаходження працівника на роботі в нетверезому стані; вирок суду про притягнення працівника до кримінальної відповідальності за розкрадання майна підприємства тощо).

У справах про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу доказами є будь-який документ, що підтверджує незаконність відмови роботодавця прийняти особу на роботу; акт направлення на роботу від центру зайнятості (за наявності); відомості про розмір заробітної плати за посадою, на яку працевлаштовувалась особа (для стягнення не отриманого заробітку).

У справах про затримку виплату заробітної плати доказами можуть бути виписка з банку про рух грошових коштів на картковому рахунку працівника, довідка бухгалтерії про наявність та суму заборгованості по заробітній платі перед працівником; розрахунок, здійснений на підставі виплат заробітної плати за минулі місяці.

У справах про затримку розрахунку при звільненні доказами можуть бути наказ про звільнення з роботи, відомості, що підтверджують відсутність оплати працівнику усіх сум, які йому належні (заробітної плати, вихідної допомоги, компенсації за невикористану відпустку і т.п.): виписка з банку про рух грошових коштів на картковому рахунку працівника, довідка бухгалтерії про наявність та суму заборгованості по виплатам при звільненні тощо. Для роботодавця у таких справах важливо довести, що він вчинив усі необхідні дії, які від нього залежать, щоб розрахуватись із працівником.

У справах про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи, в якості доказів можуть бути використані будь-які відомості, якими працівник доводить існування саме трудових відносин: показання свідків (клієнтів роботодавця, колег по роботі), електронні докази (записи з телефону, камер спостереження, переписка у

соціальних мережах), речові докази (документи підприємства, на яких є підпис працівника: акти прийому-передачі товару, разові довіреності, журнали приходу-уходу з роботи), цивільно-правові угоди, укладені з працівником, з яких можна визначити, що відносини мали трудо-правовий характер, акти перевірки контролюючих органів, якими встановлено порушення законодавства про працю відносно застосування неоформлених працівників.

У справах про матеріальну відповідальність працівників до доказів можна віднести договір про повну матеріальну відповідальність; акт передачі матеріальних цінностей або інший документ; акт, який склали за фактом крадіжки чи псування майна; пояснювальну записку працівника, наказ про створення інвентаризаційної комісії та її висновок; пояснення працівника або свідків, електронні докази (фото, відео), на яких зафіксований факт спричинення шкоди майну підприємства.

Яким є зміст рішення суду у справах про необґрунтовану відмову при прийнятті на роботу?

Необґрунтована відмова при прийнятті на роботу має місце тоді, коли працівнику відмовляються у прийнятті на роботу без законної підстави, мотивованого обґрунтування (напр., через відсутність вільних вакансій або недостатній рівень кваліфікації претендента на посаду). Необґрунтована відмова при прийнятті на роботу майже завжди засновується на дискримінаційних ознаках статі, віку, зовнішності, політичних чи релігійних переконань тощо та порушує принцип рівності у трудових відносинах.

При встановленні факту необґрунтованої відмови при прийнятті на роботу суд зобов'язує прийняти на роботу особу щодо якої була вчинена необґрунтована відмова. Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил,

встановлених для оплати вимушеного прогулу незаконно звільненому працівнику.

Яким є зміст рішення суду при незаконному переведенні?

Переведення є незаконним, якщо воно здійснене без згоди працівника та врахування інших необхідних умов (стану здоров'я працівника, його кваліфікації, умов праці, транспортної доступності тощо).

У разі незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення одночасно приймає рішення про виплату різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо працівник відмовився від незаконного переведення та не виконував роботу за новим місцем роботи чи трудовою функцією, йому повинен бути виплачений середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Яким є зміст рішення суду при незаконному відстороненні від роботи?

Незаконним відсторонення від роботи є недопущення працівника до роботи без законної підстави та без додержання встановлених вимог оформлення відсторонення.

Якщо буде встановлено, що роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Яким є зміст рішення суду при незаконному звільненні?

Незаконним є звільнення проведене без законної підстави, без додержання умов, порядку та гарантій, передбачених трудовим законодавством.

У разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більш як за один рік.

Оплата середнього заробітку за весь час понад один рік провадиться за вимушений прогул і за умови, що заява про поновлення на роботі розглядалась більше одного року і в цьому не було вини працівника. При частковій вині працівника оплата вимушеного прогулу за період понад один рік може бути відповідно зменшена. Висновок суду про наявність вини працівника (не з'являвся на виклик суду, вчиняв інші дії по зволіканню розгляду справи) або її відсутність, про межі зменшення розміру виплати має бути мотивованим.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог антикорупційного законодавства іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

У судовій практиці наявна позиція, що у випадку прийняття рішення про поновлення на роботі працівник зобов'язаний повернути роботодавцю суму вихідної допомоги, якщо така виплачувалась його при звільненні.

Яким є зміст рішення суду при визнанні причини звільнення неправильною без поновлення на роботі?

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Яким є зміст рішення суду у справах про затримку видачі трудової книжки?

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку

У разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівнику виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Як розраховується сума вимушеного прогулу?

Середньомісячна зарплата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, із якою пов'язана виплата, тобто дню звільнення працівника з роботи. Основою

для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом 2-х місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, – календарних днів за цей період.

Після визначення середньоденної заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплат працівнику здійснюється нарахування загальної суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу, яка обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді. Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні 2 календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, установленим із дотриманням вимог законодавства.

Крім того, є виплати, які підлягають і не підлягають урахуванню (зокрема, одноразові виплати, соціальні виплати, окремі види премій тощо) при обчисленні середньої заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплати за час вимушеного прогулу. Зокрема, не підлягають урахуванню відпускні та лікарняні.

Яким є зміст рішення суду при незаконній зміні істотних умов праці?

Незаконною зміною істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо) у разі відсутності згоди працівника, його попередження про це не пізніше, ніж за два місяці, а також змін в організації виробництва і праці.

Суд, визнаючи зміну істотних умов праці незаконною, у своєму рішенні зобов'язує роботодавця поновити працівнику

попередні умови праці. У разі, коли через незаконну зміну істотних умов праці працівник втратив частину заробітної плати, виплата різниці в заробітку в разі зміни істотних умов праці, зокрема, встановлення неповного робочого часу при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, не передбачається.

Яким є зміст рішення суду у справах про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору?

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівнику заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Яким є зміст рішення суду у справах про компенсацію невикористаної відпустки?

Грошова компенсація за невикористану відпустку може бути стягнена на вимогу працівника або його спадкоємців, за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

Інші відпустки надаються лише за призначенням і грошовою компенсацією замінюватись не можуть.

Якщо працівник з не залежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку і за роки, що передували звільненню, суд має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість такого ж вирішення цього питання і при частковій компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані працівником дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок роботодавця, куди перейшов працівник.

Як розраховується компенсація невикористаної відпустки?

Працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток кількість днів щорічної відпустки, за які необхідно виплатити компенсацію, має розраховуватися виходячи з фактичної належної йому тривалості щорічної відпустки, яка визначається пропорційно відпрацьованому ним часу. При підрахунку днів щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу доцільно скористатися механізмом нарахування оплати за дні відпустки.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки

провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки. Працівнику, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

Нарахування виплат за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або компенсації а невикористані відпустки, тривалість яких розраховується в календарних днях провадиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період на відповідну кількість календарних днів року чи меншого відпрацьованого періоду (за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством). Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки.

Святкові та неробочі дні, які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються.

Яким є зміст рішення суду у справах про компенсацію втрати частини заробітної плати при порушенні строків її виплати?

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше

семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі порушення цих строків та звернення працівника до суду із позовом, суд має право зобов'язати роботодавця компенсувати працівнику втрату частини заробітної плати у разі затримки її виплати на один і більше календарних місяців.

Виплата громадянам суми компенсації провадиться у тому ж місяці, у якому здійснюється виплата заборгованості за відповідний місяць.

Своєчасно не отриманий з вини громадянина дохід компенсації не підлягає.

Як обчислюється розмір компенсації втрати частини заробітної плати при порушенні строків її виплати?

Сума компенсації обчислюється як добуток суми нарахованої, але не виплаченої заробітної плати за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) і приросту індексу споживчих цін (індексу інфляції) у відсотках для визначення суми компенсації, поділений на 100.

Індекс споживчих цін для визначення суми компенсації обчислюється шляхом множення місячних індексів споживчих цін за період невиплати грошового доходу. При цьому індекс споживчих цін у місяці, за який виплачується дохід, до розрахунку не включається. Щомісячні індекси споживчих цін публікуються Державним службою статистики України.

Яким є зміст рішення суду у справах про затримку розрахунку при звільненні?

В разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум в день звільнення або, якщо працівник в день звільнення не працював, то не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок, при відсутності спору про їх розмір

роботодавець повинен виплатити працівнику його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи. Не можна вважати спором про розмір сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із заробітної плати (на відшкодування матеріальної шкоди, на повернення авансу тощо), оскільки він вирішується в іншому порядку.

Відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні можлива лише за наявності його вини. Настання обставин непереборної сили свідчить про відсутність вини підприємства у затримці виплат позивачу належних при звільненні сум у строки. Наявність обставин непереборної сили підтверджується висновком, що міститься у сертифікаті Торгово-промислової палати України. Обставинами непереборної сили можуть визнаватись надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору, обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безлади тощо. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не позбавляє його відповідальності.

Відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні може не застосовуватись, якщо більш тривалим порушенням суд визнає затримку видачі трудової книжки. Судова практика не погоджується з тим, що за порушення трудових прав працівника при одному звільненні можливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за затримку розрахунку, так і видачі трудової книжки, тобто подвійне стягнення середнього заробітку, оскільки це буде не співмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату.

Як розраховується розмір відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні?

Середня заробітна плата середньомісячна заробітна плата при розрахунку відповідальності роботодавця за затримку при звільнення обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин).

Розмір відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні може бути зменшений судом при додержанні принципу співмірності. Суд має право зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові, враховуючи розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім

заробітком працівника, обставини за яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати.

Чи відшкодовується моральна шкода в індивідуальних трудових спорах?

Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику в індивідуальних трудових спорах провадиться у разі, якщо порушення законних прав працівника призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. За наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиконання належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної шкоди покладається на роботодавця незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

У позовній заяві про відшкодування моральної шкоди має бути зазначено, у чому полягає ця шкода, якими неправомірними діями чи бездіяльністю її заподіяно позивачеві, з яких міркувань він виходив, визначаючи розмір шкоди, та якими доказами це підтверджується. Розмір відшкодування моральної шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

За моральну шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе організація з якою цей працівник перебуває у трудових відносинах, а останній відповідає перед нею в порядку регресу.

Яким є зміст рішення суду у справах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності?

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству. Умовами настання матеріальної відповідальності працівника є: 1) порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків; 2) нанесення прямої дійсної шкоди; 3) вина в діях або бездіяльності працівника; 4) прямий причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала.

Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності за порушення трудових обов'язків такі обов'язки повинні бути прописані в посадовій інструкції, у колективному чи в письмовому трудовому договорі.

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

Обов'язковою умовою притягнення працівника до матеріальної відповідальності є його вина.

Вина працівника – це його психічне ставлення до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності.

Причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та майновою шкодою, яка сталася, повинен бути прямим (безпосереднім). Себто прямий зв'язок – це такий, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю впливає з дій або бездіяльності працівника. У будь-якому разі

працівник повинен нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо впливає з його дій або бездіяльності.

Не може бути покладена матеріальна відповідальність на працівників за шкоду: яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику; за неодержані підприємством прибутки (крім випадків притягнення до матеріальної відповідальності посадових осіб підприємства); заподіяну працівником, який перебував у стані крайньої необхідності.

У судовому порядку здійснюється притягнення до матеріальної працівників, коли розмір прямої дійсної шкоди перевищує середній місячний заробіток працівника, або, коли працівник не згоден із покладенням на нього обмеженої матеріальної відповідальності розпорядженням роботодавця. У справах, коли шкода заподіювалась працівником під час самовільного використання у корисливих цілях технічних засобів підприємства (автомобілів, автокранів тощо), відповідальність має наставати за нормами не трудового, а цивільного права. У таких випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи й не одержані підприємством прибутки від використання зазначених технічних засобів.

Як розраховується розмір шкоди при притягненні працівника до матеріальної відповідальності?

Шкода, заподіяна працівником з необережності (без умислу) розраховується за фактичними втратами – на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу відповідно до встановлених норм.

Шкода, заподіяна працівником шляхом розкрадання, нестачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розраховується за цінами, що діють у цій місцевості на день відшкодування шкоди.

Шкода, заподіяна працівником шляхом розкрадання і нестачі продукції на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розраховується за цінами, встановленими для продажу (реалізації) продукції та товарів.

Шкода, заподіяна працівником через розкрадання, умисне зіпсуття, нестачу або втрату окремих видів майна та інших цінностей розраховується в особливому порядку, в тому числі в кратному розмірі. Напр., при завданні шкоди дорогоцінним металам (золото, срібло, платина та метали платинової групи в будь-якому вигляді і стані (сировина, сплави, напівфабрикати, промислові продукти, хімічні сполуки, вироби, відходи, брухт тощо)) розрахунок проводить з урахування вартості металу в чистому вигляді за ринковими цінами, що діють на момент виявлення завданих збитків, помножену на два.

Чи підлягають оскарженню рішення, прийняті судами в індивідуальних трудових спорах?

Рішення, прийняті судами в індивідуальних трудових спорах, підлягають апеляційному та касаційному оскарженню на загальних підставах. Винятком із загальних правил є випадки, коли спір, що виник з трудових відносин був визнаний малозначним. Ця категорія справ не підлягає касаційному оскарженню, крім випадків, якщо: а) касаційна скарга стосується питання права, яке має фундаментальне значення для формування єдиної правозастосовчої практики; б) особа, яка подає касаційну скаргу позбавлена можливості спростувати обставини, встановлені оскарженим судовим рішенням, при розгляді іншої справи; в) справа становить значний суспільний інтерес або має виняткове значення для учасника справи, який подає касаційну скаргу; г) суд першої інстанції відніс справу до категорії малозначних помилково.

Як виконуються рішення з індивідуальних трудових спорів?

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. Також негайне виконання судового рішення допускається у випадку присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць. Негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває властивостей здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для переважної більшості судових рішень, а негайно з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидкий і реальний захист життєвоважливих прав та інтересів громадян і держави.

Рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання роботодавцем про це наказу. У випадках ліквідації підприємства, установи, організації на час виконання рішення про поновлення на роботі суд, який постановив рішення, за поданням судового виконавця або заявою позивача в порядку заміни способу виконання рішення може визнати працівника звільненим у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації і своєю ухвалою стягнути з роботодавця (органу, уповноваженого управляти майном підприємства, а у відповідних випадках – з правонаступника) суми заробітної плати за вимушений прогул.

У разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати за три місяці роботи, що передують порушенню справи про банкрутство чи припиненню трудових відносин у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи, грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, право на які виникло протягом двох років, відпрацьованих до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових

відносин, інших коштів, належних працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), право на які виникло протягом трьох останніх місяців до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин, а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі, задовольняються у першу чергу.

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають з трудових праввідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах при повторному розгляді спору.

Виконання рішення суду про притягненні працівника до матеріальної відповідальності провадиться шляхом здійснення відрахувань із заробітної плати.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів. При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Ці обмеження не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір

відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

У разі смерті працівника роботодавець не має права вимагати відшкодування шкоди від спадкоємців.

Чи компенсується працівнику затримка виконання рішення про поновлення на роботі?

Належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі необхідно вважати видання власником про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків. Виконання рішення вважається закінченим з дня видачі відповідного наказу або розпорядження роботодавцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника.

У разі роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Путівник нормативно-правовими актами та судовою практикою з індивідуальних трудових спорів

КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ

Стаття 55. Права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Стаття 124. Правосуддя в Україні здійснюють виключно суди.

Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються.

Юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи.

Законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору.

Стаття 131-2. Для надання професійної правничої допомоги в Україні діє адвокатура.

Виключно адвокат здійснює представництво іншої особи в суді, а також захист від кримінального обвинувачення.

Законом можуть бути визначені винятки щодо представництва в суді у трудових спорах, спорах щодо захисту соціальних прав, щодо виборів та референдумів, у малозначних спорах, а також стосовно представництва малолітніх чи неповнолітніх осіб та осіб, які визнані судом недієздатними чи дієздатність яких обмежена.

ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ КОДЕКС

Стаття 19. Справи, що відносяться до юрисдикції загальних судів

1. Суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства.

Стаття 28. Підсудність справ за вибором позивача

1. Позови про стягнення аліментів, збільшення їх розміру, оплату додаткових витрат на дитину, стягнення неустойки (пені) за прострочення сплати аліментів, індексацію аліментів, зміну способу їх стягнення, про визнання батьківства відповідача, позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача.

Стаття 60. Особи, які можуть бути представниками

2. Під час розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, а також справ у малозначних спорах (малозначні справи) представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність, за винятком осіб, визначених у статті 61 цього Кодексу.

Стаття 81. Обов'язок доказування і подання доказів

1. Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом.

2. У справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація

мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

3. У справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним або членом його сім'ї про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою обов'язок доказування правомірності прийнятих при цьому рішень, вчинених дій покладається на відповідача.

Стаття 160. Стягнення на підставі судового наказу

1. Судовий наказ є особливою формою судового рішення, що видається судом за результатами розгляду вимог, передбачених статтею 161 цього Кодексу.

2. Із заявою про видачу судового наказу може звернутися особа, якій належить право вимоги, а також органи та особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб.

Стаття 161. Вимоги, за якими може бути видано судовий наказ

1. Судовий наказ може бути видано, якщо:

1) заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку;

Стаття 177. Документи, що додаються до позовної заяви

1. Позивач повинен додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб.

2. Правила цієї статті щодо подання копій документів не поширюються на позови, що виникають з трудових правовідносин, а також про відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок злочину чи каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, прокуратури або суду.

Глава 10. Розгляд справ у порядку спрощеного провадження

Стаття 274. Справи, що розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження

1. У порядку спрощеного позовного провадження розглядаються справи:

- 1) малозначні справи;
- 2) що виникають з трудових відносин;

2. У порядку спрощеного позовного провадження може бути розглянута будь-яка інша справа, віднесена до юрисдикції суду, за винятком справ, зазначених у частині четвертій цієї статті.

3. При вирішенні питання про розгляд справи в порядку спрощеного або загального позовного провадження суд враховує:

- 1) ціну позову;
- 2) значення справи для сторін;
- 3) обраний позивачем спосіб захисту;
- 4) категорію та складність справи;
- 5) обсяг та характер доказів у справі, в тому числі чи потрібно у справі призначити експертизу, викликати свідків тощо;

6) кількість сторін та інших учасників справи;
7) чи становить розгляд справи значний суспільний інтерес;

8) думку сторін щодо необхідності розгляду справи за правилами спрощеного позовного провадження.

4. В порядку спрощеного позовного провадження не можуть бути розглянуті справи у спорах:

5) в яких ціна позову перевищує п'ятсот розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

5. Суд відмовляє у розгляді справи за правилами спрощеного позовного провадження або постановляє ухвалу про розгляд справи за правилами загального позовного провадження, якщо після прийняття судом до розгляду заяви позивача про збільшення розміру позовних вимог або зміни предмета позову відповідна справа не може бути розглянута за правилами спрощеного позовного провадження.

Стаття 275. Строк розгляду справи у порядку спрощеного позовного провадження

1. Суд розглядає справи у порядку спрощеного позовного провадження протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження у справі.

Стаття 276. Клопотання про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження

1. Клопотання позивача про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження подається у письмовій формі одночасно з поданням позовної заяви або може міститися у ній.

2. Таке клопотання має стосуватися розгляду в порядку спрощеного позовного провадження всієї справи і не може стосуватися лише певної частини позовних вимог, інакше суд не приймає його до розгляду, про що зазначає в ухвалі про відкриття провадження у справі.

Стаття 277. Вирішення питання про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження

1. Питання про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження суд вирішує в ухвалі про відкриття провадження у справі.

2. У випадку, передбаченому частиною другою статті 274 цього Кодексу, за наслідками розгляду відповідного клопотання позивача суд з урахуванням конкретних обставин справи може:

1) задовольнити клопотання та визначити строк відповідачу для подання заяви із запереченнями щодо розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження; або

2) відмовити в задоволенні клопотання та розглянути справу за правилами загального позовного провадження.

3. Якщо суд за результатами розгляду клопотання позивача дійде висновку про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження, він зазначає про це в ухвалі про відкриття провадження у справі.

4. Якщо відповідач в установлений судом строк подасть заяву із запереченнями проти розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження, суд залежно від обґрунтованості заперечень відповідача постановляє ухвалу про:

1) залишення заяви відповідача без задоволення;

2) розгляд справи за правилами загального позовного провадження та заміну засідання для розгляду справи по суті підготовчим засіданням.

5. Якщо відповідач не подасть у встановлений судом строк такі заперечення, він має право ініціювати перехід до розгляду справи за правилами загального позовного провадження лише у випадку, якщо доведе, що пропустив строк з поважних причин.

6. Якщо суд вирішив розглянути справу в порядку спрощеного позовного провадження, але в подальшому постановив ухвалу про розгляд справи за правилами загального

позовного провадження, розгляд справи починається зі стадії відкриття провадження у справі. У такому випадку повернення до розгляду справи за правилами спрощеного позовного провадження не допускається.

7. Частини друга - шоста цієї статті не застосовуються, якщо відповідно до цього Кодексу справа підлягає розгляду тільки в порядку спрощеного провадження.

Стаття 278. Особливості подання заяв по суті справи у спрощеному позовному провадженні

1. Відзив подається протягом п'ятнадцяти днів із дня вручення ухвали про відкриття провадження у справі.

2. Позивач має право подати до суду відповідь на відзив, а відповідач - заперечення протягом строків, встановлених судом в ухвалі про відкриття провадження у справі.

3. Треті особи мають право подати пояснення щодо позову в строк, встановлений судом в ухвалі про відкриття провадження у справі, а щодо відзиву - протягом десяти днів із дня його отримання.

Стаття 279. Особливості розгляду справи у порядку спрощеного позовного провадження

1. Розгляд справи у порядку спрощеного позовного провадження здійснюється судом за правилами, встановленими цим Кодексом для розгляду справи в порядку загального позовного провадження, з особливостями, визначеними у цій главі.

2. Розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справі, якщо судове засідання не проводиться.

3. Якщо для розгляду справи у порядку спрощеного позовного провадження відповідно до цього Кодексу судове

засідання не проводиться, процесуальні дії, строк вчинення яких відповідно до цього Кодексу обмежений першим судовим засіданням у справі, можуть вчинятися протягом тридцяти днів з дня відкриття провадження у справі.

Підготовче засідання при розгляді справи у порядку спрощеного провадження не проводиться.

4. Перше судове засідання у справі проводиться не пізніше тридцяти днів з дня відкриття провадження у справі. За клопотанням сторони суд може відкласти розгляд справи з метою надання додаткового часу для подання відповіді на відзив та (або) заперечення, якщо вони не подані до першого судового засідання з поважних причин.

5. Суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін.

6. Суд може відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін за одночасного існування таких умов:

1) предметом позову є стягнення грошової суми, розмір якої не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

2) характер спірних правовідносин та предмет доказування у справі не вимагають проведення судового засідання з повідомленням сторін для повного та всебічного встановлення обставин справи.

7. Клопотання про розгляд справи у судовому засіданні з повідомленням сторін відповідач має подати в строк для подання відзиву, а позивач - разом з позовом або не пізніше п'яти днів з дня отримання відзиву.

8. При розгляді справи у порядку спрощеного провадження суд досліджує докази і письмові пояснення, викладені у заявах по суті справи, а у випадку розгляду справи з повідомленням

(викликом) учасників справи - також заслуховує їх усні пояснення та показання свідків. Судові дебати не проводяться.

Стаття 389. Право касаційного оскарження

3. Не підлягають касаційному оскарженню:

2) судові рішення у малозначних справах, крім випадків, якщо:

а) касаційна скарга стосується питання права, яке має фундаментальне значення для формування єдиної правозастосовчої практики;

б) особа, яка подає касаційну скаргу, відповідно до цього Кодексу позбавлена можливості спростувати обставини, встановлені оскарженим судовим рішенням, при розгляді іншої справи;

в) справа становить значний суспільний інтерес або має виняткове значення для учасника справи, який подає касаційну скаргу;

г) суд першої інстанції відніс справу до категорії малозначних помилково.

Стаття 430. Негайне виконання судових рішень

1. Суд допускає негайне виконання рішень у справах про:

2) присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць;

4) поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Стаття 445. Особливості повороту виконання в окремих категоріях справ

2. У справах про стягнення аліментів, а також у справах про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання не

допускається незалежно від того, у якому порядку ухвалено рішення, за винятком випадків, коли рішення було обґрунтоване на підроблених документах або на завідомо неправдивих відомостях позивача.

ГОСПОДАРСЬКИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Стаття 20. Справи, що відносяться до юрисдикції господарських судів

1. Господарські суди розглядають справи у спорах, що виникають у зв'язку із здійсненням господарської діяльності (крім справ, передбачених частиною другою цієї статті), та інші справи у визначених законом випадках, зокрема:

...

3) справи у спорах, що виникають з корпоративних відносин, в тому числі у спорах між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи або між юридичною особою та її учасником (засновником, акціонером, членом), у тому числі учасником, який вибув, пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням або припиненням діяльності такої юридичної особи, крім трудових спорів;

...

12) справи у спорах між юридичною особою та її посадовою особою (у тому числі посадовою особою, повноваження якої припинені) про відшкодування збитків, заподіяних юридичній особі діями (бездіяльністю) такої посадової особи, за позовом власника (учасника, акціонера) такої юридичної особи, поданим в її інтересах

Стаття 30. Виключна підсудність справ

...

6. Спори, що виникають з корпоративних відносин, в тому числі спори між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи або між юридичною особою та її учасником (засновником, акціонером, членом), у тому числі учасником, який вибув, пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням або припиненням діяльності такої юридичної особи, крім трудових спорів, а також спори, що виникають з правочинів щодо корпоративних прав (крім акцій) в юридичній особі, розглядаються господарським судом за місцезнаходженням юридичної особи.

7. Спори між юридичною особою та її посадовою особою (у тому числі посадовою особою, повноваження якої припинені) про відшкодування збитків, заподіяних юридичній особі діями (бездіяльністю) її посадової особи, розглядаються господарським судом за місцезнаходженням юридичної особи.

КОДЕКС АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА УКРАЇНИ

Стаття 19. Справи, на які поширюється юрисдикція адміністративних судів

1. Юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи у публічно-правових спорах, зокрема:

...

2) спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби

Стаття 25. Підсудність справ за вибором позивача

1. Адміністративні справи з приводу оскарження індивідуальних актів, а також дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень, які прийняті (вчинені, допущені)

стосовно конкретної фізичної чи юридичної особи (їх об'єднань), вирішуються за вибором позивача адміністративним судом за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем проживання (перебування, знаходження) цієї особи-позивача або адміністративним судом за місцезнаходженням відповідача, крім випадків, визначених цим Кодексом.

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Стаття 2. Основні трудові права працівників

Працівники мають право на ... звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством.

Стаття 2-1. Рівність трудових прав громадян України

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від... звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав.

Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору

Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк

профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Стаття 45. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий

представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

Стаття 47. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

Стаття 83. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

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

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

...

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової

відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні

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

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

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

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір

відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).

Стаття 128. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, - п'ятидесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені частинами першою і другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

Стаття 129. Заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

Стаття 136. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

...

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу.

Стаття 137. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Стаття 138. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.

Глава XV *ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ*

Стаття 221. Органи, які розглядають трудові спори

Трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;

2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Стаття 222. Порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством.

Стаття 223. Організація комісій по трудових спорах

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами

підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Стаття 224. Компетенція комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 225. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

Стаття 226. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів

комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Стаття 227. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Стаття 229. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.

Стаття 230. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Стаття 231. Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах

У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);

Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

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

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

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

дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

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

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

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

Стаття 233. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

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

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу.

Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий

спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

Стаття 236. Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника

У разі 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, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Стаття 237. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Стаття 237-1. Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди

Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Стаття 238. Задоволення грошових вимог

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (стаття 235), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

Стаття 239. Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах.

З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах при повторному розгляді спору.

Стаття 240-1. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації

У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Стаття 241-1. Обчислення строків, передбачених цим Кодексом

Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

ЦИВІЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Стаття 1227. Право на одержання сум заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві

1. Суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомог у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності - входять до складу спадщини.

Стаття 1230. Спадкування права на відшкодування збитків, моральної шкоди та сплату неустойки

1. До спадкоємця переходить право на відшкодування збитків, завданих спадкодавцеві у договірних зобов'язаннях.

2. До спадкоємця переходить право на стягнення неустойки (штрафу, пені) у зв'язку з невиконанням боржником спадкодавця своїх договірних обов'язків, яка була присуджена судом спадкодавцеві за його життя.

3. До спадкоємця переходить право на відшкодування моральної шкоди, яке було присуджено судом спадкодавцеві за його життя.

Стаття 1231. Спадкування обов'язку відшкодувати майнову шкоду (збитки) та моральну шкоду, яка була завдана спадкодавцем

1. До спадкоємця переходить обов'язок відшкодувати майнову шкоду (збитки), яка була завдана спадкодавцем.

2. До спадкоємця переходить обов'язок відшкодування моральної шкоди, завданої спадкодавцем, яке було присуджено судом зі спадкодавця за його життя.

3. До спадкоємця переходить обов'язок сплатити неустойку (штраф, пеню), яка була присуджена судом кредиторів із спадкодавця за життя спадкодавця.

4. Майнова та моральна шкода, яка була завдана спадкодавцем, відшкодовується спадкоємцями у межах вартості рухомого чи нерухомого майна, яке було одержане ними у спадщину.

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ»

Стаття 28. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства

У разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ВІДНОВЛЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ БОРЖНИКА АБО ВИЗНАННЯ ЙОГО БАНКРУТОМ»

Стаття 31. Черговість задоволення вимог кредиторів

1. Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів, у порядку, встановленому цією статтею:

1) у першу чергу задовольняються:

...

б) вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати за три місяці роботи, що передують порушенню справи про банкрутство чи припиненню трудових відносин у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи, грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, право на які виникло протягом двох років, відпрацьованих до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин, інших коштів, належних працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного

закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), право на які виникло протягом трьох останніх місяців до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин, а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі;

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ, ЇХ ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Стаття 19. Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Стаття 33. Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб

Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди.

Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі

виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО»

Стаття 52. Право, що застосовується до трудових відносин

1. До трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Стаття 53. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном

1. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо:

1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України;

2) громадяни України уклали з роботодавцями - фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота;

3) це передбачено законом або міжнародним договором України.

Стаття 54. Особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні

1. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо:

1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України;

2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями - фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.

Стаття 76. Підстави визначення підсудності справ судам України

1. Суди можуть приймати до свого провадження і розглядати будь-які справи з іноземним елементом у таких випадках:

1) якщо сторони передбачили своєю угодою підсудність справи з іноземним елементом судам України, крім випадків, передбачених у статті 77 цього Закону;

...

3) у справах про відшкодування шкоди, якщо її було завдано на території України;

...

7) дія або подія, що стала підставою для подання позову, мала місце на території України;

...

12) в інших випадках, визначених законом України та міжнародним договором України.

Стаття 81. Рішення іноземних судів, які можуть бути визнані та виконані в Україні

1. В Україні можуть бути визнані та виконані рішення іноземних судів у справах, що виникають з цивільних, трудових, сімейних та господарських правовідносин, вироки

іноземних судів у кримінальних провадженнях у частині, що стосується відшкодування шкоди та заподіяних збитків, а також рішення іноземних арбітражів та інших органів іноземних держав, до компетенції яких належить розгляд цивільних і господарських справ, що набрали законної сили, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО СУДОВИЙ ЗБІР»

Стаття 5. Пільги щодо сплати судового збору

1. Від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються:

1) позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ТРЕТЕЙСЬКІ СУДИ»

Стаття 6. Підвідомчість справ третейським судам

Третейські суди в порядку, передбаченому цим Законом, можуть розглядати будь-які справи, що виникають із цивільних та господарських правовідносин, за винятком:

...

9) справ у спорах, що виникають з трудових відносин

ПОСТАНОВА ПЛЕНУМУ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ № 9 ВІД 06.11.92 «ПРО ПРАКТИКУ РОЗГЛЯДУ СУДАМИ ТРУДОВИХ СПОРІВ»

3. За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах (КТС).

...

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п.8 постанови від 1 листопада 1996 р. N 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

4. Встановлені статтями 228, 223 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк. Передбачений ст.233 КЗпП місячний строк поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору.

Розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясовує і обговорює додержання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (ст.225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений.

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Коли пропущений десятиденний строк не буде поновлено, заява відповідно до ст.85 ЦПК і ст.228 КЗпП залишається без розгляду.

Оскільки при пропуску місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, суд з'ясовує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи права і обов'язки сторін. При пропуску передбаченого ст.225 КЗпП десятиденного строку без поважних причин необхідності у з'ясуванні інших обставин справи не має.

6. При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення – з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата – з цієї дати), з іншими особами – з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться стосовно до правил ч.2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

12. По справах про звільнення за ст.38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст.38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

32. Оскільки згідно зі ст.235 КЗпП оплаті підлягає вимушений прогул, вимоги працівника про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку підлягають

задоволенню в тому разі і за той період, коли з вини власника або уповноваженого ним органу була затримана видача трудової книжки або неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника.

...

У випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстороненням від роботи – невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку він визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. Для працівників, які пропрацювали на даному підприємстві (в установі, організації) менш двох місяців, обчислення проводиться з розрахунку середнього заробітку за фактично пропрацьований час. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року N 100.

Відповідно до ч.2 ст.235 КЗпП оплата середнього заробітку за весь час понад один рік провадиться за вимушений прогул і за умови, що заява про поновлення на роботі розглядалась більше одного року і в цьому не було вини працівника. При частковій вині працівника оплата вимушеного прогулу за період понад один рік може бути відповідно зменшена. Висновок суду про наявність вини працівника (не з'являвся на виклик суду, вчиняв інші дії по зволіканню розгляду справи) або її відсутність, про межі зменшення розміру виплати має бути мотивованим.

34. Роз'яснити судам, що стосовно до правил ст.24 КЗпП рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу. У випадках ліквідації підприємства, установи,

організації на час виконання рішення про поновлення на роботі суд, який постановив рішення, за поданням судового виконавця або заявою позивача в порядку заміни способу виконання рішення відповідно до ст.366 ЦПК може визнати працівника звільненим за п.1 ст.40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації і своєю ухвалою стягнути з власника ліквідованого підприємства, установи, організації (органу, уповноваженого управляти їх майном, а у відповідних випадках – з правонаступника) суми заробітної плати за вимушений прогул.

**ПОСТАНОВА ПЛЕНУМУ ВЕРХОВНОГО СУДУ
УКРАЇНИ № 14 ВІД 29.12.92 «ПРО СУДОВУ ПРАКТИКУ В
СПРАВАХ ПРО ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ,
ЗАПОДІЯНОЇ ПІДПРИЄМСТВАМ, УСТАНОВАМ,
ОРГАНІЗАЦІЯМ ЇХ ПРАЦІВНИКАМИ»**

3. У відповідності зі ст.130 КЗпП відшкодування шкоди провадиться незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності за дії (бездіяльність), якими заподіяна шкода підприємству, установі, організації.

Виходячи з вимог ст.15 ЦПК суд у кожному випадку зобов'язаний вживати передбачених законом заходів до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин, від яких згідно зі статтями 130, 135-3, 137 КЗпП залежить вирішення питання про покладення матеріальної відповідальності та про розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню. Зокрема, з'ясувати: наявність прямої дійсної шкоди та її розмір; якими неправомірними діями її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов'язки, неналежне виконання яких призвело до шкоди; в чому полягала його вина; в якій конкретно обстановці заподіяно шкоду; чи були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника.

Якщо шкоду заподіяно кількома працівниками, в рішенні суду має бути зазначено, які конкретно порушення трудових обов'язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна їй частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності. За шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків, працівник несе відповідальність перед підприємством (установою, організацією), з яким перебуває в трудових відносинах. За вимогами інших осіб, що ґрунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків (відшкодування шкоди їх майну, здоров'ю, виплаченої пенсії, допомоги по соціальному страхуванню та ін.), в силу ст.441 ЦК, відповідає підприємство, перед яким винний працівник несе матеріальну відповідальність у порядку регресу за нормами трудового законодавства.

Встановивши при розгляді справи, що шкода заподіяна не лише з вини працівника, до якого пред'явлено позов, але й з вини службових осіб підприємства, установи, організації, суд відповідно до ст.105 ЦПК має обговорити питання про притягнення їх до участі в справі як співвідповідачів.

4. При матеріальній відповідальності в межах середнього місячного заробітку він визначається відповідно до затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. N 100 Порядку обчислення середньої заробітної плати (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 р. N 348, а саме виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців, а в разі коли працівник останні місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення — виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на даному підприємстві (в установі, організації).

13. Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі п.8 ст.134 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що за цим законом покладається обов'язок по відшкодуванню шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини.

19. Судам слід мати на увазі, що зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю працівником, допустиме лише у виключних випадках при наявності зазначених у ст.137 КЗпП умов, які мають бути підтверджені ретельно перевіреними в судовому засіданні доказами, з обов'язковим викладенням у рішенні мотивів зниження суми, яка стягується.

До конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, слід відносити обставини, що перешкоджали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки, зокрема, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежна організація праці. Разом з тим необхідно враховувати, чи приймав працівник залежні від нього заходи до запобігання шкоди.

Передбачена ст.137 КЗпП можливість зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю, з урахуванням ступеня вини, конкретних обставин і майнового стану працівника, стосується всіх видів матеріальної відповідальності працівників.

Зниження розміру шкоди, що підлягає покриттю, не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

20. Судам необхідно перевіряти, чи додержаний власником або уповноваженим ним органом встановлений ст.233 КЗпП річний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення в суд з позовом про її відшкодування. Цей строк застосовується і при зверненні із заявою прокурора.

Днем виявлення шкоди слід вважати день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку.

Право регресної вимоги до працівника виникає з часу виплати підприємством, організацією, установою сум третій особі і з цього ж часу обчислюється строк на пред'явлення регресного позову.

21. В силу ч.7 ст.203 ЦПК суд вправі вийти за межі позовних вимог, коли неправильно визначена сума шкоди, позов заявлено про відшкодування шкоди у повному розмірі, а на працівника може бути покладена лише обмежена відповідальність; якщо працівник повинен бути притягнений до повної матеріальної відповідальності, а позов заявлено про стягнення шкоди в межах обмеженої матеріальної відповідальності.

ПОСТАНОВА ПЛЕНУМУ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ № 13 ВІД 24.12.99 «ПРО ПРАКТИКУ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ»

6. При неможливості стягнення натурою заборгованості по заробітній платі, що виплачувалась у такій формі, її належить

стягувати в грошовому еквіваленті заробітної плати, виходячи з якої була нарахована оплата натурою.

Задовольняючи вимоги про оплату праці, суд має навести в рішенні розрахунки, з яких він виходив при визначенні сум, що підлягають стягненню. Оскільки справляння і сплата прибуткового податку з громадян є відповідно обов'язком роботодавця та працівника, суд визначає зазначену суму без утримання цього податку й інших обов'язкових платежів, про що зазначає в резолютивній частині рішення.

10. Якщо буде встановлено, що на порушення ст.46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (ст.235 КЗпП).

20. Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, - наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст.117 КЗпП стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. При частковому задоволенні позову працівника суд визначає

розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Не можна вважати спором про розмір сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із заробітної плати, оскільки він вирішується в іншому встановленому для нього порядку.

23. Розглядаючи спори про виплату грошової компенсації за невикористану відпустку, необхідно виходити з того, що згідно зі ст.83 КЗпП вона може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей (ст.182-1 КЗпП), тільки в разі звільнення його з роботи, а під час неї – лише за частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше 24 календарних днів та що працівник не є особою віком до 18 років.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти, які до звільнення пропрацювали не менше 10 місяців, грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток виплачується з розрахунку повної тривалості останніх.

Інші, крім зазначених, відпустки надаються лише за призначенням і грошовою компенсацією замінюватись не можуть.

Якщо працівник з незалежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку і за роки, що передували звільненню, суд на підставі ст.238 КЗпП має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість такого ж вирішення цього питання і при частковій компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу. При цьому слід

мати на увазі, що тривалість визначеної в робочих днях щорічної відпустки (основної й додаткової), яка не була використана працівником за попередні роки, зберігається такою, якою вона була до набрання чинності Законом «Про відпустки». Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається виходячи із середнього заробітку, який працівник має на час її проведення.

25. Закінчення строку виплати заробітної плати (ст.115 КЗпП) не є початком перебігу зазначеного процесуального строку, якщо не оспорується право на її одержання; у відповідних випадках ця обставина може бути підставою для вимог про компенсацію втрати частини заробітку у зв'язку із затримкою його виплати.

Непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок є підставою для застосування відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП. У цьому разі перебіг тримісячного строку звернення до суду починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку.

Пропуск без поважних причин тримісячного строку звернення до суду є самостійною підставою для відмови в позові, однак якщо суд установить, що останній є необґрунтованим, він відмовляє в його задоволенні саме з цих підстав.

Глава XV КЗпП не передбачає винятків щодо застосування строків звернення до суду. Тому і правило ст.238 КЗпП про право органу, який розглядає спір, постановити рішення про виплату працівникові належних йому сум (крім передбачених ст.235 КЗпП виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи) без обмеження будь-яким строком застосовується за умови додержання строків звернення за вирішенням спору.

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ, ВИКЛАДЕНІ У ПОСТАНОВАХ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ (2016-2019 рр.)

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-364цс16 від 23 березня 2016 р.

Згідно із частиною першою статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

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

Згідно зі статтею 4 КЗпП України законодавство про працю складається з цього Кодексу та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Відповідно до частини першої статті 9 ЦК України положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання, зокрема, трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Оскільки трудовим законодавством не врегульовані відносини з приводу відшкодування майнової та моральної шкоди, положення цивільного законодавства можуть поширюватися на такі відносини.

Ураховуючи позовні вимоги у цій справі, зокрема вимоги щодо виплати компенсації у зв'язку з несвоєчасною виплатою належних працівникові сум, тобто свого роду відшкодування завданої майнової шкоди, а також відшкодування моральної шкоди, що регулюються главою 82 ЦК України, застосуванню підлягають положення цивільного законодавства.

Статтею 617 ЦК України передбачено, що особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

У пункті 1 частини першої статті 263 ЦК України наведено ознаки непереборної сили як надзвичайної або невідвортної за даних умов події. Отже, непереборною силою є надзвичайна або невідвортна зовнішня подія, що повністю звільняє від відповідальності особу, яка порушила зобов'язання, за умови, що остання не могла її передбачити або передбачила, але не могла її відвернути, і ця подія завдала збитків.

Відповідно до статті 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» Торгово-промислова палата України та уповноважені нею регіональні торгово-промислові палати засвідчують форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) та видають сертифікат про такі обставини протягом семи днів з дня звернення суб'єкта господарської діяльності за собівартістю. Сертифікат про форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) для суб'єктів малого підприємництва видається безкоштовно.

Форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідвортні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безладу тощо.

Висновком Торгово-промислової палати України від 28 серпня 2014 року № 2644/05-4 засвідчено настання обставин непереборної сили (наявність воєнного конфлікту на території Донецької області та здійснення у зв'язку з цим

антитерористичної операції) з 2 липня 2014 року для ОКП «Донецьктеплокомуненерго» при здійсненні господарської діяльності на території Донецької області та дотриманні законодавчих актів України, які стосуються справляння та сплати податків та обов'язкових платежів.

Отже, настання обставин непереборної сили, що встановлені цим висновком, свідчить про відсутність вини підприємства у затримці виплат позивачу належних при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України.

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-409цс16 від 6 квітня 2016 р.

Статтею 233 КЗпП України передбачено, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок є підставою для застосування відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України. У цьому разі перебіг тримісячного строку звернення до суду починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку.

Відповідно до статті 234 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки.

Встановлені статтями 228, 223 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-113цс16 від 27 квітня 2016 р.

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

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в статті 117 КЗпП України відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника.

Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який ухвалює рішення по суті спору. Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення або в разі його відсутності в цей день – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі статті 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а в разі непроведення його до розгляду справи – по день ухвалення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не позбавляє його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку з виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню в повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу.

При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Отже, право суду зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України, залежить від таких чинників: наявність спору між працівником та роботодавцем з приводу розміру належних до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення; виникнення спору між роботодавцем та працівником після того, коли належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем; прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу.

Разом із тим при розгляді даної справи необхідно взяти до уваги і такі обставини, як розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком працівника, обставини за яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати.

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-511цс16від 25 травня 2016 р.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного

року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу, оскільки Законом не передбачено будь-яких підстав для його зменшення.

Постанова Верховного Суду України у справі №2а-3490/10/1870 від 14 червня 2016 року

Відповідно до ст.1227 ЦК суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а в разі їх відсутності — входять до складу спадщини.

Водночас, за правилами ч.3 ст.1230 ЦК, до спадкоємця переходить право на відшкодування моральної шкоди у випадку, якщо таке право було присуджене судом спадкодавцеві за його життя.

Закриваючи провадження, суд не врахував, що, виходячи зі змісту ст.1227 ЦК, члени сім'ї або інші спадкоємці можуть претендувати на отримання коштів, які спадкодавцю відповідач повинен сплатити як середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Постанова Верховного Суду України у справі № 761/19141/16-ц від 23 серпня 2016 р.

Працівника було звільнено на підставі ст. 36 КЗпПУ «підстава припинення трудового договору - угода сторін».

Працівник оскаржив у суді наказ про звільнення з цієї підстави і обґрунтував свій позов тим, що не писав заяви про звільнення і не подавав її адміністрації. У суді представник

роботодавця надав суду підроблену заяву працівника із його підробленим підписом. Суд прийняв цю підробку як доказ і відмовив працівнику у поновленні на роботі.

Зокрема суд підкреслив що: «позивачем не надано доказів того, що він не звертався до відповідача з вказаною заявою, суд прийшов до висновку, що позовні вимоги в частині визнання звільнення позивача з роботи незаконним та поновлення на посаді завідувача господарства Державної наукової установи «Енциклопедичне видавництво»; стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу з 09 лютого 2016 току по дату поновлення на роботі, не підлягають задоволенню».

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-2801цс15 від 19 жовтня 2016 р.

Відповідно до статті 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантії, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення.

Разом з тим правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника.

Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами.

Постанова Верховного Суду України у справі №6-1395цс16 від 26 жовтня 2016 р.

Всі суми (заробітна плата, вихідна допомога, компенсація за невикористану відпустку, оплата за час тимчасової непрацездатності тощо), належні до сплати працівникові, мають бути виплачені у день його звільнення. Закон прямо покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать; в разі невиконання такого обов'язку з вини власника або уповноваженого ним органу настає передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність.

Таким чином, у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право без обмежень будь-яким строком звернутись до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які він має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, незалежно від того, чи здійснив роботодавець нарахування таких виплат.

Зміст частини другої статті 233 КЗпП України слід дійти висновку про те, що в разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат, не обмежується будь-яким строком.

Разом з цим за змістом частини четвертої статті 267 Цивільного кодексу України позовна давність застосовується лише за наявності порушення права або охоронюваного законом інтересу особи. Тобто правила про позовну давність мають застосовуватись лише тоді, коли буде доведено існування

самого суб'єктивного права, а відтак і обґрунтованості позовних вимог.

Таким чином, перш ніж застосувати позовну давність, необхідно з'ясувати та зазначити в судовому рішенні, чи порушено право або охоронювані законом інтереси позивача, за захистом яких той звернувся до суду. Якщо таке право чи інтереси не порушені, суд відмовляє в позові з підстави його необґрунтованості.

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-2912цс16 від 18 січня 2017 р.

Передбачений частиною 1 статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиконання з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі юридично значимі обставини, як невиконання належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку.

Отже, невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Після ухвалення судового рішення про стягнення заборгованості із заробітної плати роботодавець не звільняється від відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, а саме виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, тобто за весь період невиконання власником або уповноваженим ним органом належних працівникові при звільненні сум.

Окрім того, відповідно до частини 5 статті 235 КЗпП України у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові

виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Однак не можна погодитись із тим, що за порушення трудових прав працівника при одному звільненні можливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за статтею 117 КЗпП України так і за статтею 235 КЗпП України, тобто подвійне стягнення середнього заробітку, оскільки це буде не співмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату.

У положеннях статей 117, 235 КЗпП України йдеться про відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за час одного й того ж прогулу працівника задля компенсації йому втрат від неотримання зарплати чи неможливості працевлаштування.

Таким чином, ураховуючи, що більш тривале порушення трудових прав позивачки викликане неவிдачею трудової книжки, тому колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України вважає за необхідне застосувати до спірних правовідносин положення статті 235 КЗпП України.

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-2711цс16 від 1 лютого 2017 р.

Зобов'язання у зв'язку з безпідставним набуттям майна виникають за наявності трьох умов: набуття або зберігання майна; набуття або зберігання майна за рахунок іншої особи; відсутність правових підстав для такого набуття чи зберігання або припинення таких підстав згодом.

За наявності певних обставин законодавець вважає недоцільним повертати майно одній особі, навіть якщо інша особа набула таке майно за відсутності правових підстав.

Так, відповідно до статті 1215 ЦК України не підлягає поверненню безпідставно набути: 1) заробітна плата і платежі, що прирівнюються до неї, пенсії, допомоги, стипендії,

відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, аліменти та інші грошові суми, надані фізичній особі як засіб до існування, якщо їх виплата проведена фізичною або юридичною особою добровільно, але за умови відсутності: а) рахункової помилки зі сторони платника; б) недобросовісності з боку набувача; 2) інше майно, якщо це встановлено законом.

Суди зазначених вимог закону не врахували, належним чином не з'ясували та не дали оцінки діям відповідача, який отримавши грошову допомогу, оскаржив наказ, на підставі якого вона була виплачена.

Постанова Верховного Суду України від 15 лютого 2017 р.

Відповідно до ч. 3 ст. 233 КЗпП України для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

У результаті службового розслідування, проведеного у 2008 році, банк вже тоді виявив заподіяну шкоду, що підтверджується висновком від 17 вересня 2008 року, однак із позовом до суду товариство звернулося тільки 1 березня 2010 року, тобто з пропуском строку в один рік з дня виявлення заподіяної відповідачкою шкоди.

День прийняття постанови про порушення кримінальної справи відносно особи, яка є відповідачем у цивільній справі про відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на працівника трудових обов'язків, не слід вважати днем виявлення шкоди, заподіяної цим працівником, у разі наявності акта або висновку, складених у результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації.

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-259цс17 від 13 березня 2017 р.

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

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в статті 117 КЗпП України відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який ухвалює рішення по суті спору.

Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, або в разі його відсутності в цей день – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі статті 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а в разі непроведення його до розгляду справи – по день ухвалення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не позбавляє його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку з виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню в повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу.

При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Отже, суд може зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України, за таких умов: наявність спору між працівником та роботодавцем з приводу розміру належних до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення; виникнення спору між роботодавцем та працівником після того, як належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем; прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу.

Разом з тим за змістом пункту 20 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» у разі часткового задоволення позовних вимог працівника про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні суд визначає розмір такого відшкодування з урахуванням розміру спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Тобто застосування принципу співмірності при визначенні розміру відшкодування працівникові середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні є правом суду.

Постанова Верховного Суду України у справі № 6-2757цс16 від 12 липня 2017 р.

Статтею 235 КЗпП України передбачено, що виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу здійснюється у випадках: звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу (частина перша); у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (частина третя); у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу (частина четверта).

У частині другій зазначеної статті визначено, що при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Однак у справі, яка переглядається, позивачку не було звільнено з роботи, на підставі наказу роботодавця змінено істотні умови її праці, зокрема, починаючи з 5 квітня 2011 року і до покращення фінансового стану відділення встановлено неповний робочий тиждень з виплатою 0,2 ставки посадового окладу. Позивачка була повідомлена про зміну істотних умов праці з дотриманням вимог частини третьої статті 32 КЗпП України, трудових відносин після цієї зміни умов праці не припинила, її вихід на роботу у спірний період один раз на тиждень підтверджується таблицями обліку робочого часу, оплата праці в цей період проводилась пропорційно відпрацьованому часу, що відповідає вимогам статті 56 цього Кодексу.

Отже, положення статті 235 КЗпП України передбачають виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу у визначених цією статтею випадках, перелік яких є вичерпним і не передбачає виплати різниці в заробітку в разі зміни істотних умов праці, зокрема встановлення неповного робочого часу при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Постанова Верховного Суду України у справі № 223/30/16-ц від 25 вересня 2017 р.

Згідно ч. 1 ст. 235 КЗпП у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Частиною 2 вказаної статті при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Тобто скасування наказу про звільнення працівника автоматично тягне за собою поновлення його на роботі та вирішення питання щодо відшкодування останньому середнього заробітку.

Постанова Верховного Суду України у справі № 446/509/16-ц від 16 січня 2018 р.

Суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильного висновку про те, що до позовної вимоги про стягнення з Гніздичівського державного спиртового заводу на користь ОСОБА_3 середнього заробітку за час затримки розрахунку за період з 31.12.2010 року по 24.01.2014 року в розмірі 120 710 грн 46 коп. застосовується тримісячний строк звернення до суду з такою вимогою, а враховуючи відсутність поважних причин його пропуску, обґрунтовано відмовили у позові у цій частині.

Проте, висновки судів про відмову у задоволенні позовної вимоги про стягнення компенсації в сумі 58 грн 63 коп. у зв'язку з втратою частини заробітної плати через порушення термінів її виплати за період з липня 2012 року по січень 2014 року є помилковими, оскільки суди неправомірно ототожнили застосування тримісячного строку як до позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку так і до позовної вимоги про стягнення компенсації у зв'язку з втратою частини заробітної плати через порушення термінів її виплати, так як право працівника звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати не обмежене будь-яким строком.

Постанова Верховного Суду України у справі № 711/5711/16-ц від 07 лютого 2018 р.

Позивач, генеральний директор ТОВ, була не згодна з підставами для звільнення, наполягала на відновленні і виплаті середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Вона аргументувала це тим, що згідно з трудовою угодою, її необхідно було попередити про відповідне рішення за два місяці. Відповідно, звільнення було незаконно. Крім того, хоч

Цивільний кодекс і дозволяє усувати від виконання обов'язків членів виконавчого органу, позивач вважала, що це не тягне за собою автоматичне розірвання контракту.

Проте Верховний суд, розглянувши матеріали справи, дійшов висновку, що трудові стосунки з генеральним директором не можуть характеризуватися як «роботодавець-працівник». Тому вони не можуть переважати над цивільними. Цивільний кодекс говорить, що припинення повноважень управлінця може відбуватися у будь-який час і з будь-якої причини. Його правовий статус відрізняється від найнятого працівника, а дії можуть безпосередньо впливати на життєдіяльність підприємства. Тому не було необхідності застосовувати відповідні норми Кодексу законів про працю і положення трудового контракту.

Постанова Верховного Суду України у справі № 910/9010/17 від 23 травня 2018 р.

Ст. 25 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає, що профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації. Втім, професійна спілка може представляти фізичну особу - члена трудового колективу в цивільному процесі лише за наявності документів, що підтверджують повноваження представника (довіреності).

Трудовий колектив не має статусу юридичної особи і не може виступати учасником господарського або цивільного процесу. Відповідно, професійна спілка не може виступати представником трудового колективу в господарському чи цивільному процесі, а при зверненні з позовом в інтересах трудового колективу має вважатись такою, що діє від власного імені.

Постанова Верховного Суду України у справі № 359/10023/16-ц від 18 липня 2018 р.

При стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу на підставі статті 235 КЗпП України, суд керувався постановою Кабінету Міністрів України від 05 лютого 1995 року № 100.

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі.

Системний аналіз наведених норм дає підстави для висновку, що суми, які суд визначає до стягнення з роботодавця на користь працівника як середній заробіток за час вимушеного прогулу, обраховуються без віднімання сум податків та зборів. Податки і збори із суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу, присудженої за рішенням суду, підлягають нарахуванню роботодавцем при виконанні відповідного судового рішення та, відповідно, відрахуванню із суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу при виплаті працівнику, внаслідок чого виплачена працівнику на підставі судового рішення сума середнього заробітку за час вимушеного прогулу зменшується на суму податків і зборів.

Крім того, відрахування податків і обов'язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу не погіршує становище працівника, якого поновлено на роботі, оскільки за цей період, у разі перебування на посаді, працівник отримував би заробітну плату, із якої також відраховувались би податки і збори.

Постанова Верховного Суду України у справі № 754/4355/17-ц від 22 серпня 2018 р.

При розгляді апеляційної скарги апеляційний суд обмежився посиланням на те, що частина третя статті 149 КЗпП поширюється тільки на дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення. При цьому, не перевірів аргументів позивача щодо неврахування роботодавцем ступеню тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника та зробив передчасний висновок про законність та обґрунтованість рішення суду першої інстанції.

Суд касаційної інстанції зауважив, що відповідно до частини 3 статті 149 КЗпП при обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Тлумачення частини 3 статті 149 КЗпП свідчить, що її положення мають поширюватися при застосуванні будь-якого виду дисциплінарного стягнення, тобто як до звільнення, так і до догани.

Постанова Верховного Суду України у справі № 761/34973/17 від 04 грудня 2018 р.

У листопаді 2018 року на розгляд до Верховного Суду надійшла касаційна скарга ОСОБА_1, подана представником - ОСОБА_2, на рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 24 квітня 2018 року та постанову Апеляційного суду м. Києва від 16 серпня 2018 року разом із клопотанням про поновлення строку на касаційне оскарження.

Перевіривши доводи заявника про поновлення строку на касаційне оскарження вказаного судового рішення, вважаю, що клопотання задоволенню не підлягає з таких підстав.

Як на підставу поновлення строку на касаційне оскарження, заявник посилається на те, що повний текст постанови суду апеляційної інстанції він не отримував, тому подав до Шевченківського районного суду м. Києва заяву, відповідно до якої ознайомився з матеріалами вказаної справи 23 жовтня 2018 року. На підтвердження вказаного надає копію заяви про ознайомлення з матеріалами справи.

Наведену підставу для поновлення пропущеного процесуального строку не можна вважати поважною, оскільки заявник є позивачем у справі, не позбавлений можливості вільного та безоплатного доступу до Єдиного державного реєстру судових рішень, знайомитись з ними на офіційному веб-порталі судова влада України, а безпідставне поновлення строку на оскарження судового рішення, що набрало законної сили, є порушенням вимог статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Постанова Верховного Суду України у справі № 134/1781/16-ц від 05 грудня 2018 р.

Аналіз норм статей 116, 117 КЗпП України свідчить про те, що всі суми (заробітна плата, вихідна допомога, компенсація за невикористану відпустку, оплата за час тимчасової непрацездатності тощо), належні до сплати працівникові, мають бути виплачені у день звільнення цього працівника. Закон прямо покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать; при невиконанні такого обов'язку з вини власника або уповноваженого ним органу наступає передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність.

Спір про стягнення не виплачених власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з

порушенням строків її виплати є трудовим спором, пов'язаним з недотриманням законодавства про оплату праці.

Аналіз змісту ч. 2 статті 233 КЗпП України свідчить про те, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нараховування таких виплат, не обмежується будь-яким строком.

Постанова Верховного Суду України у справі № 910/4518/16 від 30 січня 2019 р.

За змістом норм статей 94, 116, 117 Кодексу законів про працю України та статей 1, 2 Закону України «Про оплату праці» середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, спрямованим на захист прав звільнених працівників щодо отримання ними в передбачений законом строк винагороди за виконану роботу (усіх виплат, на отримання яких працівники мають право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій), який нараховується у розмірі середнього заробітку та не входить до структури заробітної плати.

Пільга щодо сплати судового збору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір», згідно з якою від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі, не поширюється на вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні під час розгляду таких справ в усіх судових інстанціях.

Постанова Верховного Суду України у справі № 363/1400/16-ц від 07 лютого 2019 р.

Позивачем не було доведено та не підтверджено належними доказами, що керівництвом товариства після отримання актів приймання-передачі вживалися заходи щодо встановлення причин виявленої недостачі, а також те, що позивачем були створені належні умови для забезпечення повного збереження ввірених працівнику матеріальних цінностей, як це передбачено договорами про повну матеріальну відповідальність. Не доведено позивачем також і те, які саме винні, протиправні дії вчинив відповідач, що призвели до заподіяння відповідної матеріальної шкоди. Пояснення у відповідача з приводу складених актів по факту нестачі продукції не відбиралися, контрольна повірка вагів не проводилася, причини з яких сталася нестача не встановлювалися.

Втім, ст. 130 КЗпП України встановлено, що покладення матеріальної відповідальності на працівника можливе за умови, коли така шкода заподіяна винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Пунктами 1-2 ч. 1 ст. 134 КЗпП України визначено, що працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди коли між працівником і підприємством укладено відповідний письмовий договір про таку відповідальність і шкоду заподіяно з їх вини.

Ст. 138 КЗпП України встановлено, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених ст. 130 цього Кодексу.

Практичні ситуації

№ 1. Позивач звернувся до суду з позовом про стягнення заборгованості по заробітній платі. Підтвердження наявності заборгованості позивач не зміг надати, адже заробітна плата видавалась безпосередньо на підприємстві, жодних повідомлень про заробітну плату позивач не отримував. Суд порадив позивачу звернутись до відповідача з листом про надання відповідних документів про наявність заборгованостей і переніс розгляд справи до моменту появи необхідних доказів. Позивач надіслав листа, на який відповіді не отримав.

Складіть відповідний процесуальний документ про витребування доказів по цій справі.

№ 2. Адвокат спілки адвокатів м. Харкова підготував заяви про виплату заборгованості по заробітній платі, незаконність відсторонення державного службовця від роботи, зняття з реєстрації у центрі зайнятості трудового договору з фізичною особою-роботодавцем.

Якими нормативно-правовими актами потрібно керуватись адвокату, щоб правильно обрати юрисдикцію для подачі заяв до суду?

№ 3. 1. Суд відмовив професійній спілці у представництві інтересів позивача в суді, посилаючись на те, що жоден з членів профспілки не має адвокатського свідоцтва. Також суд на цій же підставі відсутності адвокатського свідоцтва відмовив директору підприємства у представництві інтересів роботодавця (відповідача по справі).

2. Представником роботодавця по справі був призначений адвокат, який входив до штатного розкладу підприємства. Суд зобов'язав роботодавця змінити свого представника.

Чи законна відмова суду?

Хто має право представляти інтереси працівників та роботодавців при вирішенні індивідуального трудового спору в суді?

№ 4. І. звернувся за місцем свого проживання до суду із позовом про визнання положень Правил трудового порядку недійсними, адже ті передбачають подовження робочого тижня до 44 годин. Суд повернув І. позовну заяву, вказавши на порушення правил підсудності.

Оцініть рішення суду.

Яка підсудність в спорів, що виникають із трудових відносин?

№ 5. Суд повернув громадянину Р. позовну заяву про поновлення на роботі, вказавши у своїй постанові, що позивачем не були додані до позовної заяви її копію та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб.

Чи правомірно суд повернув позовну заяву?

№ 6. На підприємстві була створена комісія по трудових спорах. Однак працівник О., вважаючи, що його право на своєчасне надання щорічної відпустки було порушено, звернувся одразу до суду. Суд повернув позовну заяву О. на підставі того, що комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів.

Оцініть рішення суду.

№ 7. С. була звільнена з посади у зв'язку із скороченням штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП) України та з нею було проведено розрахунок при звільненні. Однак, при звільненні позивача не було нараховано та виплачено у повному розмірі індексацію заробітної плати, що і стало підставою для позову про стягнення заборгованості з індексації заробітної плати з компенсацією та середнього заробітку за час затримки

розрахунку при звільненні. Суд відмовив у задоволенні позовних вимог через те, що для звернення працівника до суду з вимогою про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні встановлено тримісячний строк.

Чи законно суд відмовив у задоволенні позовних вимог?

Складіть проект апеляційної скарги за цим спором.

№ 8. Суд відмовив підприємству у задоволення позовної заяви про притягнення працівника Ю. до повної матеріальної відповідальності за п. 3 ст. 134 КЗпП України через пропущення строку позовної давності. Момент початку перебігу строку позовної давності суд рахував з моменту винесення Ю. обвинувального вироку по кримінальній справі, пов'язаної із спричиненою ним шкоди підприємству.

Складіть апеляційну скаргу від імені підприємства по цій справі.

№ 9. П. подав апеляційну скаргу на рішення суду першої інстанції. У поданій апеляційній скарзі П. зазначив, що місцевий суд не дав належної оцінки поданим доказам упередженого ставлення з боку відповідача, а також доказів поважності пропуску строку звернення до суду із позовом. П. доводив, що він не мав наміру звільнитися з роботи, і тому звільнення його на підставі ст. 38 КЗпП України є незаконним.

П. пояснив, що заяву про звільнення з роботи він не подавав, а відповідач протиправно використав бланк і текст заяви, які були ним підписані при прийнятті на роботу. П. вказував, що суд не дослідив його, так звану, заяву про звільнення з роботи за власним бажанням, чим прямо порушив вимоги п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», а також що строки звернення до суду з даним позовом були пропущені з поважних причин, адже з першого дня порушення своїх трудових прав він їх захищав, зокрема,

звертався до прокуратури та правоохоронних органів, та надав суду відповідні документальні підтвердження.

Покликаючись на невідповідність висновків суду фактичним обставинам справи, П. просив рішення суду першої інстанції скасувати, та ухвалити нове рішення про задоволення позову в повному обсязі.

Чи заволинить апеляційний суд скаргу П.?

Складіть проект рішення апеляційного суду по цій справі.

№ 10. Громадянин В. звернувся з позовом про поновлення на роботі. Під час судового розгляду справи він дізнався, що у справах поновлення на роботі судовий збір не стягується і він помилково сплатив судовий збір у сумі рівній ціні позову (4 тис. грн.). Виносячи рішення, суд відмовив П. у поверненні судового збору, вказавши, що за його справою судовий збір не стягується й в суду відсутня правова підстава повертати судовий збір.

Як В. повернути помилково сплачений судовий збір?

Підготуйте документи необхідні для повернення судового збору.

№ 11. Суд своєю постановою залишив позовну заяву без руху, вказавши, що позивачем не сплачено судовий збір, у наступних справах:

А) надання щорічної відпустки та відшкодування моральної шкоди;

Б) притягнення до повної матеріальної відповідальності працівника;

В) виплата середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Чи правомірно вчинив суд?

№ 12. Суд в ухвалі про відкриття провадження по позову про поновлення на роботі відніс цю справу до спрощеного провадження. Позивач оскаржив ухвалу суду на тій підставі,

що разом із позовною заявою він не подавав клопотання про розгляд справи у порядку спрощеного провадження.

Чи може бути задоволена скарга позивача?

На підставі чого суд приймає рішення про віднесення справи до спрощеного провадження?

Складіть проект ухвали суду по скарзі позивача.

№ 13. Розглядаючи справу про звільнення працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП (у зв'язку зі втратою довіри), суд прийняв як доказ результати перевірки позивача на поліграфі, на підставі яких його і було звільнено.

Чи є допустимими в якості доказів відомості, отримані завдяки використанню поліграфа?

№ 14. При розгляді справи про притягнення Ч. до повної матеріальної відповідальності, позивачем було надано докази умисного знищення майна підприємства з боку Ч. Відповідач заперечував умисну форму вини та вказував на недостовірність доказів, однак надати власні докази не зміг, адже в нього відсутній доступ до документації підприємства. Суд задовольнив позов.

На кого покладається обов'язок доказування у справах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності?

Як відповідачу отримати доступ до документації підприємства?

Складіть відповідні процесуальні документи.

№ 15. Суд поновив працівника органу РАГС м. Харкова М. на роботі на тій підставі, що відповідач не довів законність звільнення М. Виносячи рішення, суд наголосив на тому, що за дні до звільнення до харківського відділення Національного антикорупційного бюро зверталась тітка М. із повідомлення, що в її племінниці вимагають кошти у розмірі 1000 грн. за залишення на посаді.

Чи правий суд у цій ситуації?

На кого покладається обов'язок доказування у трудових спорах?

№ 16. Г. було відмовлено у прийнятті на роботу. Г. звернувся до суду з позовною заявою про визнання відмови у прийнятті на роботу необґрунтованою та оплати вимушеного прогулу. У ході судового засідання Г. надав фактичні дані того, що відмова у прийнятті на роботу мала дискримінаційний характер. Відповідач вказав, що не визнає дискримінацію у своїх діях. Суд задовольнив позов.

Оцініть рішення суду.

На кого покладається обов'язок доказування у цьому спорі?

Якими фактичними даними можна підтвердити дискримінаційний характер необґрунтованої відмови, переведення, звільнення?

Підготуйте рішення суду з цієї справи.

№ 17. Ф. звернувся до суду із позовом про оскарження догани, яка була винесена через порушення трудової дисципліни. Ф. вважав, що таке стягнення не враховує тяжкості проступку, було відсутнє пояснення про причини проступку.

Суд відмовив у задоволенні позову, мотивуючи це тим, що оскаржити догану не можна, оскільки це найменш суворий вид стягнення, який роботодавець має право застосовувати за будь-яке порушення трудової дисципліни. Зобов'язати роботодавця при оголошенні догани враховувати тяжкість проступку та інших обставин означало б позбавити роботодавця права застосовувати стягнення при наявності порушення.

Крім того, суд вказав, що невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими суду доказами.

Чи вірно вирішив суд?

Складіть апеляційну скаргу на рішення місцевого суду.

Складіть ухвалу апеляційного суду по цій справі.

№ 18. Директор підприємства звернувся до місцевого суду із позовною заявою про поновлення на роботі. Суд закрив провадження по справі з посиланням на п. 1 ч. 1 ст. 205 ЦПК, ст. 12 ГПК, оскільки спірні правовідносини, на його переконання, виникли в межах корпоративних відносин позивача з товариством у сфері управлінської діяльності, отже, цей спір мав бути підвідомчий господарському суду.

Проаналізуйте рішення суду.

№ 19. Генеральний директор ТОВ З. звернулась до суду із вимогою поновлення на роботі. Вона була не згодна з підставами для звільнення (п. 5 ст. 41 КЗпП) і аргументувала це тим, що згідно з трудовим контрактом, її необхідно було попередити про відповідне рішення за два місяці. Суд відмовив З. у задоволенні позову із посиланням на цивільне законодавство.

Чи є правомірним рішення суду?

Чи має право суд при вирішенні трудових спорів використовувати цивільне законодавство?

Складіть проект апеляційної скарги від імені З.

№ 20. А. подав позов до суду, в якому вказував на порушення процедури притягнення його до повної матеріальної відповідальності за п. 1 ст. 134 КЗпП (А. пошкодив майно на суму 2 500 грн., а його заробітна плата складає 3 100 грн.). А. звернув увагу суду, на те, що він був притягнутий до повної матеріальної відповідальності на підставі наказу роботодавця, а не відповідно до рішення суду, як того вимагає КЗпП. Суд відмовив у задоволенні позову.

Чи правомірна відмова у задоволенні суду?

№ 21. З. звернувся із заявою про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівнику суми заробітної плати. На підтвердження факту трудових відносин З. надав фотографію зі штатного розкладу підприємства, де є його прізвище, а відсутність виплати заробітної плати доводив власним розрахунком.

Чи може бути задоволена така заява про видачу судового наказу?

Складіть проект заяви про видачу судового наказу по цій справі.

№ 22. П. у заяві про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, вказав, що не може підтвердити наявність трудових відносин та виплату заробітної плати через укладену угоду з роботодавцем про заборону передачі третім особам відомостей про роботу на підприємстві. Суд відмовив П. у видачі судового наказу.

Чи є законною така угода про заборону передачі третім особам відомостей про роботу?

Чи розповсюджується юридична сила такої угоди на судові органи?

Якими документами можна підтвердити наявність трудових відносин та відсутність виплати заробітної плати?

№ 23. Д. у заяві про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, вимагала в суду додатково стягнення з роботодавця моральної шкоди.

Чи буде задоволена остання вимога Д.?

№ 24. Л. отримала судовий наказ про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, який роботодавець оскаржив на підставі того, що Л. пропустила строк позовної давності, звернувшись до суду через чотири місяці після того як дізналась про порушення свого права.

Чи може бути задоволена вимога роботодавця?

№ 25. Бухгалтер приватного підприємства К. була звільнена з роботи. Вона оскаржила наказ щодо її звільнення з роботи до суду. Суд встановив, що її звільнено без законної підстави, і поновив К. на попередній роботі.

Чи зобов'язаний суд покласти матеріальну відповідальність на керівника приватного підприємства, винного в незаконному звільненні К.?

№ 26. З. був звільнений з роботи на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП. Рішенням суду З. був поновлений на роботі. При поновленні на роботі роботодавець вимагав від З. кошти, виплачені в якості вихідної допомоги. Після відмови З. повернути вихідну допомогу роботодавець звернувся до суду із такою вимогою.

Яке рішення може прийняти суд?

Складіть проект позову та рішення суду по цій справі.

№ 27. Суд прийняв рішення про поновлення Д. на роботі. Після оголошення рішення у судовому засіданні Д. звернувся до суду із клопотанням включити у рішення положення про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Суд відмовив позивачу у задоволенні клопотанні, мотивуючи це тим, що у позовних вимогах не йшлося про оплату вимушеного прогулу, а предметом позову було поновлення на роботі. Суд порадив Д. звернутись з новою позовною заявою про оплату вимушеного прогулу.

Чи правий суд у цьому випадку?

№ 28. Суд прийняв рішення про поновлення працівника на роботі. Сума оплати вимушеного прогулу склала 5 000 грн. – розмір середньої заробітної плати за останні шість місяців (з них у першому та шостому місяці працівник працював три

тижні, у другому та п'ятому – два тижні, у третьому та четвертому – усі чотири тижні).

Чи правомірне рішення суду?

Складіть апеляційну скаргу від імені відповідача.

№ 29. Працівник звернувся з позовом до суду про виплату середньомісячного заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та середньомісячного заробітку за затримку видачі трудової книжки з вини роботодавця. Суд позов задовольнив.

Оцініть рішення суду.

Складіть апеляційну скаргу від імені відповідача по цій справі.

№ 30. Суд задовольнив позовні вимоги працівника про стягнення середньомісячного заробітку за час затримки розрахунку при звільненні у повному розмірі. Суд не прийняв заперечення відповідача про те, що розмір заборгованості складав 15 % від загального розміру середньомісячної заробітної плати працівника.

Оцініть рішення суду.

Що мав робити роботодавець у такій ситуації?

№ 31. Рішенням про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, суд зобов'язав роботодавця виплатити працівникові заробітну плату за весь доведений період без урахування фактично виплаченої заробітної плати за три останні роки. В апеляційній скарзі відповідач оспорював рішення суду на тій підставі, що згідно з ч. 2 ст. 235 КЗпП працівнику має виплачуватись заробітна плата не більш як за один рік.

Чи задовольнить скаргу апеляційний суд?

Складіть ухвалу апеляційного суду по цій справі.

№ 32. Відповідно до рішення суду про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, суд зобов'язав виплатити заробітну плату за весь встановлений період фактичної роботи у розмірі мінімальної заробітної плати, адже позивач не довів іншого розміру заробітку.

В якому розмірі має бути виплачена заробітна плата?

Хто має встановлювати її розмір?

№ 33. Позивачу на підставі наказу роботодавця було змінено істотні умови праці та встановлено неповний робочий тиждень з виплатою 0,2 ставки посадового окладу. Позивач вимагав від суду визнати наказ прийнятим із порушенням, передбаченої КЗпП процедури, відновити йому попередні умови праці та виплатити різницю у заробітку за час вимушеного прогулу, а саме за період роботи на умовах неповного робочого дня. Суд задовольнив позов.

Оцініть рішення суду.

Складіть апеляційну скаргу від імені відповідача по цій справі.

№ 34. Під час розгляду справи про поновлення на роботі було встановлено, що з працівником було розірвано трудовий договір (окрім порушення порядку звільнення) через його небажання брати участь у корупційних схемах, до яких вдавався керівний орган роботодавця. Про корупцію у вищому виконавчому органі установи було декілька разів повідомлено правоохоронні органи та Національні антикорупційне бюро. Задовольняючи позов про поновлення на роботі, суд запропонував обрати позивачу варіанти остаточного рішення: 1) позивач поновлюється на роботі та отримує оплату за час вимушеного прогулу; 2) позивач відмовляється від поновлення на роботі та отримує компенсацію у вигляді трьохмісячного заробітку.

Чи правомірна пропозиція суду?

№ 35. Підприємство, з якого на підставі судового рішення було стягнуто на користь працівника середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральну шкоду звернулось до суду зі скаргою на дії державного виконавця. Скаргу було мотивовано тим, що підприємством було виплачено стягнуті з нього кошти, однак такі було сплачено з утриманням податку з доходів фізичних осіб та військового збору. У зв'язку із тим державний виконавець рахуючи, що сплачені суми виплачено підприємством не в повному обсязі наклав арешт на рахунки підприємства у банківській установі, що на думку скаржника є незаконним.

Чи може бути задоволена скарга підприємства?

Складіть проект скарги на дії державного виконавця та проект рішення суду по цій справі.

№ 36. Позивач подав позов про поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди. Суд задовольнив позов частково, поновивши позивача на роботі, але відмовивши у стягненні моральної шкоди через недоведеність (позивач посилався на хворобу сина та відсутність творчого натхнення для опанування гри на роялі) та завеликий розмір (50 000 грн.).

Чи законне рішення суду?

Що має враховувати суд у справах про відшкодування моральної шкоди?

Якими відомостями можна довести наявність моральної шкоди?

За якою методикою розраховується розмір моральної шкоди?

№ 37. Звільнений через скорочення штату працівник звернувся із позовом до суду із вимогою виплати середньомісячного заробітку за затримку розрахунку при звільненні. Суд відмовив у задоволенні позовних вимог, посилаючись на форс-мажорні обставини, в яких опинився роботодавець.

Проаналізуйте рішення суду.
Складіть проект позову по цій справі.

№ 38. С. звернувся з касаційною скаргою на рішення місцевого суду та постанови апеляційного суду у справі про поновлення на роботі разом із клопотанням про поновлення строку на касаційне оскарження. Як на підставу поновлення строку на касаційне оскарження, заявник посилається на те, що повний текст постанови суду апеляційної інстанції він не отримував. У своїй постанові Верховний Суд України вказав, що наведену підставу для поновлення пропущеного процесуального строку не можна вважати поважною, оскільки заявник є позивачем у справі, не позбавлений можливості вільного та безоплатного доступу до Єдиного державного реєстру судових рішень, знайомитись з ними на офіційному веб-порталі судова влада України, а безпідставне поновлення строку на оскарження судового рішення, що набрало законної сили, є порушенням вимог статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Оцініть рішення Верховного Суду України. Чи відповідає воно нормам чинного процесуального законодавства?

№ 39. П. звернувся до Верховного Суду України з касаційною скаргою по справі про затримку розрахунку при звільненні. ВСУ відмовив у прийнятті скарги, зазначивши, що трудові справи є малозначними і не мають за загальним правилом розглядатись у касаційній інстанції. П., у свою чергу, зазначав, що у місцевому та апеляційному суді справа розглядалась у порядку загального провадження, а розмір ціни позову при подачі скарги до ВСУ був збільшений до 960 тис. грн. та вже не є малозначною.

Чи правильно вчинив ВСУ?

Які особливості застосування касаційного «фільтру» для малозначних справ?

Чи може П. оскаржити рішення ВСУ?

№ 40. Суд ухвалив рішення про поновлення позивача на роботі. Проте у змісті рішення суд вказав не ту посаду, з якої його було звільнено. Цієї посади не передбачено у штатному розкладі, у працівника не має кваліфікації та спеціалізації на таку роботу.

Як роботодавцю виконати означене рішення суду?

Складіть відповідний процесуальний документ від імені відповідача.

Розгляньте альтернативну ситуацію: суд поновив позивача на роботі за його посадою, однак за час розгляду справи на підприємстві відбулась реорганізація, посада позивача була ліквідована і його поновили на іншій посаді.

№ 41. Суд поновив позивача на роботі. Відповідач відмовляється допускати позивача до роботи, прийняв наказ про відсторонення від роботи. Спроби позивача приступити до роботи зафіксовані свідками, відеозаписами, викликом поліції, яка зафіксувала факт недопущення до робочого місця та відібрала пояснення працівників підприємства.

Як виконати рішення про поновлення на роботі?

Яке юридичне значення має наказ про відсторонення від роботи?

№ 42. Наказом директора комунального підприємства громадянка К. була переведена на іншу роботу. Вона оскаржила наказ щодо її переведення на іншу роботу. Суд встановив, що переведення здійснено з порушенням закону, і поновив К. на попередній роботі. Директор комунального підприємства затримав виконання рішення суду про поновлення К. на роботі. Суд вирішив покласти матеріальну відповідальність на директора комунального підприємства за незаконне переведення К. на іншу роботу й затримку виконання рішення суду про поновлення її на роботі.

Чи зобов'язаний суд покласти матеріальну відповідальність на керівника комунального підприємства, винного у незаконному переведенні К. та затримці виконання рішення суду щодо поновлення її на роботі?

№ 43. Рішенням щодо трудового спору суд відшкодував із власника грошову суму на користь громадянина О. Рішення суду було виконане. Згодом це рішення суду скасували через те, що позивач при вирішенні трудового спору повідомив суду неправдиві відомості, подав підроблені документи.

Чи допускається поворот виконання рішень суду по трудових спорах (зворотне відшкодування з працівника виплачених йому грошових сум)?

№ 44. Державний виконавець відмовив розпочати примусове виконання рішення суду про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу на підставі відсутності квитанцію про сплату авансового внеску у розмірі 3 відсотків від суми, що підлягає стягненню.

Чи правомірна відмова державного виконавця?

Складіть протест на дії державного виконавця.

Тестові завдання

1. При вирішення індивідуальних трудових спорів Комісія по трудових спорах:

- а) є обов'язковим органом
- б) є обов'язковим органом лише на державних підприємствах
- в) не є обов'язковим органом
- г) є обов'язковим органом на всіх підприємствах, де вона створена

2. Кількість робітників у складі КТС підприємства повинна бути не менше:

- а) 2/3 її складу
- б) половини її складу
- в) 1/4 її складу
- г) 75 % її складу

3. Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні:

- а) половина її складу
- б) 1/3 її складу
- в) весь її склад
- г) 2/3 її складу

4. У КТС не розглядаються індивідуальні трудові спори з приводу:

- а) поновлення на роботі
- б) зняття дисциплінарного стягнення
- в) виплати заробітної плати
- г) надання щорічної відпустки

5. КТС створюється на підприємствах з числом працюючих не менш як:

- а) 15 чоловік
- б) 10 чоловік
- в) 5 чоловік
- г) 20 чоловік

6. Як правило, працівник, який дізнався про порушення свого права, може звернутися до КТС протягом:

- а) 1 місяця
- б) 2 місяців
- в) 3 місяців
- г) 1 року

7. Комісія по трудових спорах обирається:

- | | |
|---------------------|--|
| а) роботодавцем | в) загальними зборами
трудового колективу |
| б) інспекцією праці | г) роботодавцем та
профспілкою |

8. З дня подання заяви КТС зобов'язана розглянути трудовий спір протягом:

- | | |
|------------|------------|
| а) 3 днів | в) 5 днів |
| б) 10 днів | г) 30 днів |

9. У спорах про виплату належної працівникові заробітної плати строк звернення до КТС складає:

- | | |
|-----------|-------------------|
| а) 1 рік | в) 3 роки |
| б) 2 роки | г) не обмежується |

10. У разі незгоди з рішенням КТС працівник може оскаржити її рішення до суду протягом:

- | | |
|------------|------------|
| а) 5 днів | в) 7 днів |
| б) 10 днів | г) 15 днів |

11. Сторонами індивідуальних трудових спорів є:

- | | |
|--|---|
| а) працівник, роботодавець,
спадкоємці працівника | в) трудовий колектив та
роботодавець |
| б) працівник та роботодавець | г) працівник та трудовий
колектив |

12. В індивідуальних трудових спорах територіальна юрисдикція визначається:

- | | |
|---|--|
| а) за місцем перебування
відповідача | в) за місцем знаходження
майна роботодавця |
| б) за місцем перебування
позивача та відповідача | г) за місцем реєстрації
колективного договору |

13. Як правило, працівник, який дізнався про порушення свого права, може звернутися до суду протягом:

- а) без обмеження строком
- б) 1 місяця
- в) 3 місяців
- г) 10 днів

14. У спорах про виплату належної працівникові заробітної плати строк звернення до суду складає:

- а) 1 рік
- б) без обмеження строком
- в) 3 місяці
- г) 2 місяці

15. У спорах про звільнення строк звернення до суду складає:

- а) 3 місяці
- б) 1 рік
- в) 6 місяців
- г) 1 місяць

16. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю встановлюється строк складає:

- а) 2 місяці
- б) 2 роки
- в) 6 місяців
- г) 1 рік

17. Судовий збір в індивідуальних трудових спорах:

- а) справляється в усіх випадках
- б) не справляється взагалі
- в) справляється у справах про поновлення на роботі та оплату праці
- г) справляється у справах про поновлення на роботі

18. В індивідуальних трудових спорах представником може бути:

- а) тільки адвокат
- б) тільки юрист
- в) дієздатна особа, яка досягла 18 років
- г) тільки профспілка

19. Індивідуальні трудові спори розглядаються у:

- а) загальному позовному порядку
- б) спрощеному позовному порядку
- в) наказному провадженні
- г) окремому провадженні

20. У справах про дискримінацію тягар доказування в індивідуальних трудових спорах покладається на:

- а) працівника
- б) роботодавця
- в) суд
- г) прокуратуру

21. Загальними типовим доказом у трудових спорах є:

- а) наказ про прийняття на роботу
- б) наказ про звільнення працівника
- в) пояснення працівника
- г) висновок інвентаризаційної комісії

22. Оплата вимушеного прогулу не провадиться у справах про:

- а) незаконне звільнення
- б) незаконну зміну істотних умов праці
- в) незаконне переведення
- г) незаконне відсторонення

23. Середньомісячна зарплата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з:

- а) виплат за останні 2 календарні місяці роботи
- в) середнього заробітку по спеціальності в області
- б) виплат за останні 3 календарні місяці роботи
- г) заробітку по новому місцю роботи

24. Середньомісячна зарплата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з:

- а) виплат за останні 2 календарні місяці роботи
- в) середнього заробітку по спеціальності в області
- б) виплат за останні 3 календарні місяці роботи
- г) заробітку по новому місцю роботи

25. Розмір відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні може бути зменшений судом при додержанні принципу:

- а) законності
- в) гласності
- б) гуманізму
- г) співмірності

26. При винесенні рішення про поновлення на роботі суд приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більш як за:

- а) 6 місяців
- в) 1 рік
- б) 1 місяць
- г) 3 роки

27. Шкода, заподіяна працівником на підприємствах громадського харчування розраховується:

- а) за оптовими цінами
- в) за ціною реалізації
- б) за собівартістю
- г) за державними тарифами

28. Негайне виконання судового рішення допускається у випадку:

- а) поновлення на роботі
- б) видачі трудової книжки
- в) надання відпустки
- г) виплати вихідної допомоги

29. Рішення про поновлення на роботі вважається виконаним, коли:

- а) працівник почав працювати
- б) видано наказ про поновлення на роботі
- в) працівник був допущений на підприємство
- г) рішення суду вступило в законну силу

30. Поворот виконання рішення з індивідуальних трудових спорів допускається, коли:

- а) справа підлягає перегляду апеляційним судом
- б) роботодавець не може виконати рішення суду
- в) рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях
- г) справа розглядалась у спрощеному провадженні

Контрольні питання

1. Поняття трудового спору.
2. Класифікація трудових спорів.
3. Поняття та склад трудових процесуальних правовідносин.
4. Метод процесуального трудового права.
5. Співвідношення процесуального трудового права з іншими галузями права.
6. Принципи процесуального трудового права.
7. Джерела процесуального трудового права.
8. Роль Постанов Пленуму Верховного Суду України у системі джерел процесуального трудового права
9. Роль правових висновків, викладених у Постановах Верховного Суду України, у системі джерел процесуального трудового права.
10. Поняття індивідуальних трудових спорів.
11. Класифікація причин виникнення індивідуальних трудових спорів.
12. Сторони індивідуальних трудових спорів.
13. Треті особи в індивідуальних трудових спорах.
14. Представництво в індивідуальних трудових спорах.
15. Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
16. Медіація як примирний засіб вирішення індивідуальних трудових спорів
17. Система юрисдикційних органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори
18. Правовий статус комісії по трудових спорах.
19. Організація комісій по трудових спорах.
20. Компетенція комісії по трудових спорах.
21. Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника.

22. Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах.
23. Оскарження рішення комісії по трудових спорах.
24. Юридична сила рішення комісії по трудових спорах.
25. Виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених комісією по трудових спорах.
26. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах.
27. Право на звернення до суду за захистом трудових прав.
28. Підсудність справ в індивідуальних трудових спорах.
29. Строки звернення до органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори.
30. Обчислення строків в індивідуальних трудових спорах.
31. Наслідки пропуску строку давності в індивідуальних трудових спорах.
32. Розгляд індивідуального трудового спору у порядку спрощеного позовного провадження.
33. Порядок стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати.
34. Судові витрати в індивідуальних трудових спорах.
35. Судовий збір в індивідуальних трудових спорах.
36. Докази та доказування при вирішенні індивідуальних трудових спорів.
37. Особливості доказування у справах щодо застосування роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до працівника.
38. Особливості доказування у справах про дискримінацію.
39. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про оплату праці.

40. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі.
41. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору.
42. Зміст рішення суду при незаконному звільненні.
43. Зміст рішення суду при незаконному переведенні.
44. Зміст рішення суду у справах про затримку розрахунку при звільненні.
45. Зміст рішення суду у справах про затримку видачі трудової книжки.
46. Зміст рішення суду у справах про необґрунтовану відмову при прийнятті на роботу.
47. Зміст рішення суду при незаконному відстороненні від роботи.
48. Зміст рішення суду при незаконній зміні істотних умов праці.
49. Порядок обчислення середньої заробітної плати для розрахунку суми вимушеного прогулу.
50. Особливості задоволення грошових вимог в індивідуальних трудових спорах.
51. Прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності роботодавця.
52. Відшкодування моральної шкоди в індивідуальних трудових спорах.
53. Виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених судами.
54. Обмеження повороту виконання рішень з індивідуальних трудових спорів.
55. Принцип негайного виконання рішень з індивідуальних трудових спорів.
56. Право касаційного оскарження в індивідуальних трудових спорах.

Електронне видання

Д.О. Новіков

О.М. Лук'янчиков

А.І. Жукова

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ
у питаннях і відповідях**

Навчальний посібник

Відповідальний за випуск

Редактор Новіков Д.О.

Комп'ютерне верстання Новіков Д.О.

Обкладинка Новіков Д.О.

Автори навчального посібника



Новіков Денис Олександрович
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
ХНПУ імені Г.С. Сковороди



Лук'янчиков Олег Миколайович
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
ХНПУ імені Г.С. Сковороди, доцент



Жукова Анна Ігорівна
кандидат філософських наук,
ст. викладач кафедри права, психології
та сучасних європейських мов ХТЕІ
КНТЕУ