

Задача 1

У червні 2022 року К. звернувся до суду з позовом до Державного підприємства «Рівнонафта» про визнання незаконним призупинення дії трудового договору, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

У наказі про призупинення дії трудового договору від 22 квітня 2022 року №7-к (вступна частина) відповідач посилався на те, що «відповідно до ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-IX та Указу Президента України «Про введення воєнного стану» від 24.02.2022 №64/2022, зі змінами, внесеними Указом Президента України від 14.03.2022 №133/2022 та від 18.04.2022 №259 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» через військову агресію проти України, що унеможливило надання та виконання роботи, а також у зв'язку із запровадженням воєнного стану. Через це він не може забезпечити роботою К. та призупинив з ним та декількома іншими особами трудові відносини.

Оцініть законність дій роботодавця та вирішіть справу.

Задача 2

Із 7 травня 1996 року позивач працює на посаді завідувача диспансерним відділенням у КНП «ОД м. Маріуполь». З 28 лютого 2022 року на підприємстві було оголошено простій.

28 липня 2022 року в месенджері Viber в загальній групі працівників підприємства сестра медична хірургічного відділення 2 повідомила про намір відкриття нового місця локації диспансеру в місті Києві та про необхідність до 20 серпня 2022 року прибути до місця локації з необхідними документами.

З підстав відсутності будь-якої іншої інформації та підтвердної документації 15 серпня 2022 року позивач надіслала Директору ОД повідомлення, у якому зазначила про готовність виконувати свої обов'язки за посадою в місті Києві, повідомила про кількісний склад родини, зазначила про потреби в забезпеченні житлом на новому місці локації підприємства та у фінансовій допомозі для переїзду. 26 серпня 2022 року в месенджері Viber їй від Директора ОД надійшла виписка з наказу №12/08-К від 22 серпня 2022 року «Про призупинення дії трудового договору з працівниками». Вважала наказ незаконним і таким, що порушує її права та інтереси, має дискримінаційний характер.

Оцініть ситуацію. Чи законний наказ директора про призупинення трудового договору із завідділенням?

Задача 3

01 липня 2021 року К. (позивач) було прийнято на посаду економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності у відділ внутрішнього аудиту ДП «Антонов». На початку червня 2022 року після приходу на підприємство нового менеджменту йому було запропоновано звільнитися з посади за власним бажанням, від чого він відмовився.

Наказом від 08 серпня 2022 року №3927к з 15 жовтня 2022 року зі штатного розпису підприємства було виключено посаду провідного економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності бюро аудиту соціального забезпечення, управління активами та інфраструктури (41504) відділу внутрішнього аудиту (підпр. 415) – 1 од., яку займав К.

Відповідно до наказу від 15 серпня 2022 року №4087к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 29 серпня 2022 року в кількості 207 одиниць. Під час ознайомлення з цим наказом серед запропонованих вакансій він обрав посаду генерального директора ДП «Антонов». 23 вересня 2022 року його було поінформовано, що керівник підприємства (тобто генеральний директор ДП «Антонов») призначається та звільняється з посади Державним концерном «Укроборонпром», а отже, він має право брати участь у відборі на заміщення вакантної посади керівника підприємства на загальних підставах.

Надалі відповідно до наказу від 30 вересня 2022 року №5652к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 30 вересня 2022 року в кількості 187 одиниць. Серед запропонованих вакансій він обрав посаду заступника генерального директора (з авіаційної безпеки) ДП «Антонов», однак його було поінформовано, що кваліфікаційними вимогами для

зайняття цієї посади є: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст), післядипломна освіта у галузі управління і забезпечення авіаційної безпеки, стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня у структурі забезпечення авіаційної безпеки – не менше 3 років, натомість наявний у нього досвід роботи та освіта не відповідають кваліфікаційним вимогам, передбаченим для посади заступника генерального директора (з авіаційної безпеки).

Відповідно до наказу від 17 жовтня 2022 року №6174к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 17 жовтня 2022 року в кількості 219 одиниць. Серед запропонованих вакансій він обрав посаду керуючого комбінатом громадського харчування, яка за повідомленням відповідача також не відповідала його кваліфікації.

Наказом від 31 жовтня 2022 року №4447ку «Про звільнення К.» його було звільнено 31 жовтня 2022 року за скороченням чисельності та штату працівників з виплатою середнього місячного заробітку на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України. З наказом про звільнення він був ознайомлений та отримав копію наказу в той же день.

Чи законне звільнення К.? Яке рішення має винести суд?

Задача 4

Наказом директора СП «Київтеплоенерго» від 31 січня 2022 року №159-к КТМ «Про відсторонення від роботи», у зв'язку з відмовою / ухиленням від проведення профілактичних щеплень проти COVID-19, обов'язковості яких передбачена Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, затвердженим наказом МОЗ України від 04 жовтня 2021 року №2153, ОСОБА_1 відсторонено від роботи без збереження заробітної плати з 31 січня 2022 року до закінчення дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, або дня надання одного з документів, передбачених наказом КП «Київтеплоенерго» «Про обов'язкові профілактичні щеплення», що підтверджує отримання щеплення або наявності протипоказань до проведення такого щеплення.

При ознайомленні із вказаним наказом ОСОБА_1 зазначила, що не згодна з наказом та не зобов'язана надавати інформацію про стан свого здоров'я.

Чим регулюється відсторонення працівника від роботи? Чи правомірне воно у цій ситуації?

Задача 5

У січні 2023 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Державного підприємства «Селидіввугілля» (далі – ДП «Селидіввугілля») про визнання протиправним і скасування наказу про припинення виплати середнього заробітку, зобов'язання виплатити середній заробіток.

Позов мотивований тим, що з 01 березня 2008 року він працює на посаді «головний механік» у ДП «Селидіввугілля». На підставі наказу ДП «Селидіввугілля» від 12 квітня 2022 року №40-к «Про увільнення ОСОБА_1 від роботи у зв'язку із призовом під час мобілізації» з 07 квітня 2022 року його увільнено від роботи у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації зі збереженням місця роботи, посади та середньої заробітної плати на період проходження військової служби.

Згідно із цим наказом йому з квітня 2022 року щомісяця нараховувалися та виплачувалися кошти в розмірі середньої заробітної плати, проте за липень 2022 року було перераховано лише кошти в сумі 12 245,41 грн, а з серпня 2022 року такі виплати припинилися взагалі.

Оцініть ситуацію? Вирішіть справу.

Задача 6.

Обставини справи. 01 липня 2013 року між нею та відповідачем укладено трудовий договір №03541300487, згідно з яким вона прийнята на посаду менеджера зі збуту у ФОП ОСОБА_2, а 03 липня 2013 року – договір про повну матеріальну відповідальність, де її посада вказана як продавець.

Зазначала, що 12 лютого 2020 року вона, маючи намір припинити трудові відносини, подала відповідачу письмову заяву про звільнення на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України. ФОП ОСОБА_2 повідомила про намір провести ревізію, проти чого ОСОБА_1 не заперечувала та

запропонувала здійснити таку згідно з накладними на товар у її присутності, втім відповідач відмовилася через брак часу.

За результатами проведеної ревізії оформили акт від 26 лютого 2020 року, яким встановлено недостачу на суму 14 968,40 гривні. ОСОБА_1 відмовилася підписати цей акт, оскільки не погодилася з ним, а надати пояснення її позбавили можливості.

ФОП ОСОБА_2 28 лютого 2020 року видала наказ №8 «Про припинення трудового договору від 01 липня 2013 року №03541300487» та 04 березня 2020 року надіслала його ОСОБА_1 засобами поштового зв'язку разом із заявою про намір розірвати трудовий договір. Відповідно до наказу ОСОБА_1 була звільнена з посади продавця у магазині «Автозапчастини» згідно з пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України за недостачу товарно-матеріальних цінностей на суму 19 460,00 гривні.

Позивачка вважала звільнення незаконним, оскільки її прийняли на роботу на посаду менеджера зі збуту, а не продавця, товари чи гроші під звіт вона не отримувала, не була матеріально-відповідальною особою. Акт ревізії не містить посилання на первинні документи, які б підтверджували існування товару, щодо якого виявили недостачу, а також не наведені підстави, які б свідчили про наявність її вини.

28 серпня 2020 позивачка звернулася до суду з вимогою визнання звільнення незаконним. Вирішіть справу.

Задача 7

На обґрунтування позовних вимог зазначила, що розпорядженням сільського голови Городоцької селищної ради №102-ОС від 17 квітня 2020 року вона була призначена на посаду директора Городоцької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Радомишльського району Житомирської області. Вона працювала за безстроковим трудовим договором. Від укладення контракту 17 серпня 2021 року відмовилась.

01 серпня 2022 року розпорядженням сільського голови Городоцької селищної ради №86- ОС вона була звільнена із вказаної посади на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗпП України. Вважає це розпорядження незаконним, оскільки до моменту її звільнення з нею так і не було укладено строкового трудового договору, як того вимагає законодавство, що зі свого боку не дає права роботодавцю права звільняти працівника.

Проаналізуйте Закон України «Про повну загальну середню освіту» та вирішіть спірну ситуацію.