

**Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди**

юридичний факультет

Електронне видання

Новіков Д.О.

**КОМПЛЕКС
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**ТРУДОВЕ ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО
за вимогами кредитно-модульної системи навчання
для студентів юридичного факультету**

робоча програма курсу, плани,
завдання та рекомендована література до практичних занять і до
самостійної роботи студентів, питання до модульних поточних та
підсумкових контролів, завдання комплексної контрольної роботи та
післятестажного моніторингу набутих знань і вмінь з навчальної
дисципліни

Харків

2019

Укладач:

кандидат юридичних наук, доцент **Новіков Денис Олександрович**

Рецензенти:

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

Прийменко Олександр Сергійович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри суспільних наук ХНУМ імені І.П. Котляревського

Комплекс навчально-методичного забезпечення з курсу Трудове процесуальне право для студентів юридичного факультету / Новіков Д.О. – Х.: ХНПУ імені Г.С.Сковороди, 2019. – 85 с.

© Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С.Сковороди

© Новіков Д.О., 2019

Робочий план
з курсу «Трудове процесуальне право» для студентів юридичного факультету денної форми навчання ХНПУ ім. Г.С.Сковороди

Назви модулів і тем	Кількість годин			
	Усього	у тому числі		
		Лекції	Практичні (семінарські)	Самостійна робота
Модуль 1. Поняття трудового процесуального права як галузі права				
Тема 1. Предмет та метод трудового процесуального права	14	2	2	10
Тема 2. Джерела та принципи трудового процесуального права	14	2	2	10
Разом за модулем 1	28	4	4	20
Модуль 2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів				
Тема 3. Загальні положення про індивідуальні трудові спори	20	-	-	20
Тема 4. Розгляд індивідуальних трудових спорів юрисдикційними органами	8	2	6	-
Тема 5. Зміст та виконання рішення уповноважених органів із індивідуальних трудових спорів	12	-	2	10
Разом за модулем 2	40	2	8	30
Модуль 3. Порядок вирішення колективних трудових спорів				
Тема 6. Загальні положення про колективні трудові спори	10	-	-	10
Тема 7. Порядок вирішення колективних трудових спорів примирною комісією	4	2	2	-
Тема 8. Порядок вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем	4	2	2	-
Тема 9. Страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів	4	2	2	-
Разом за модулем 3	22	6	6	10
Всього 90 годин = 3 кредити	90	12	18	60

Передмова

Конституція України, проголосивши курс на побудову правової соціальної держави, закріпила, що зміст і спрямованість дій держави визначається правами, свободами людини, і їхніми гарантіями. Крім того, у діючому українському законодавстві одержав закріплення широкий перелік прав і свобод людини й громадянина, що, безсумнівно, є одним із найважливіших кроків до побудови правової соціальної держави. Однак перехід до ринкових відносин здійснив і деякий несприятливий вплив на певні сфери громадського життя. Зокрема, він виявився в сфері трудових і тісно пов'язаних з ними інших відносин. Подібне положення речей можна пояснити, тим, що ринкові відносини створюють передумови для виникнення антагонізму між працівниками та роботодавцями. Так, метою перших є при мінімальних витратах своєї праці одержати максимально можливий розмір оплати цієї праці. Останні ж зацікавлені у тому, щоб при максимальній продуктивності праці працівників витратити мінімум коштів на її оплату. Крім того, такий стан посилюється досить низьким рівнем правової культури у суспільстві та слабким рівнем розвитку соціального діалогу. У таких складних соціально-економічних умовах основною гарантією реалізації трудових прав людини повинен стати особливий механізм їх захисту, що відповідав би потребам сучасного суспільства. З огляду на особливу специфіку, властиву правовідносинам, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових спорів і конфліктів, у науковій літературі існують думки про доцільність виділення у системі права окремої галузі, що регулює ці відносини – трудового процесуального права.

Варто відзначити, що трудове процесуальне право, будучи поки що предметом наукових дискусій, у практичній діяльності комісій з трудових спорів, судів та примирно-третейських органів з вирішення колективних трудових спорів здобуло чітке окреслення як самостійне правове явище, що також важливо для студентів – майбутніх юристів-практиків.

Тому метою цього навчального курсу є вивчення теоретико-правових, законодавчих та практичних аспектів трудового процесуального права, здобуття знань та навичок, необхідних для надання юридичної допомоги при вирішенні трудових спорів. Основні завдання, які ставляться при викладанні та вивченні навчального курсу з трудового процесуального права наступні: розкрити поняття трудових спорів як основної категорії трудового процесуального права; охарактеризувати склад трудових процесуальних правовідносин як ядра трудового процесуального права; визначити специфіку джерел трудового процесуального права; охарактеризувати особливості вирішення індивідуальних трудових спорів, уповноваженими юрисдикційними органами; проаналізувати правову специфіку вирішення колективних трудових спорів; розглянути зарубіжний досвід вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; сформулювати в студентів знання та навички роботи із процесуальним законодавством, яке застосовується при вирішенні індивідуальних трудових спорів; навчити

студентів самостійно складати процесуальні документи у сфері вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Методичні рекомендації з навчальної дисципліни «Трудове процесуальне право» складені з урахуванням вказаних вимог часу відповідно до навчального плану Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди з напрямку підготовки 081 «Право». Вони включають програму курсу, робочий план, плани, завдання та рекомендовану літературу до практичних занять і до самостійної роботи студентів, питання до модульних контролів, теми завдань до індивідуальної науково-дослідницької роботи студентів.

Дисципліна «Трудове процесуальне право» складається з 3 модулів. Підготовка до практичних занять передбачає вивчення студентом тієї чи іншої теми не тільки на лекції, але й самостійно. Перш ніж розпочати вирішення практичних завдань студент обов'язково повинен опрацювати теоретичний матеріал за питаннями до теми як шляхом використання лекційного матеріалу, так і розглядаючи запропоновані літературу та, нормативно-правові акти.

Рішення практичних завдань студент повинен виконувати письмово з посиланням на статті нормативно-правових актів, які регулюють те чи інше питання. У процесі розв'язання практичних завдань студент повинен вміти ґрунтовно аналізувати обставини справи, визначати характер правовідносин та надати обґрунтоване юридичними нормами рішення по суті.

Сподіваюсь, що ці методичні рекомендації будуть корисними студентам – майбутнім юристам, які у своїй подальшій практичній професійній діяльності спрямовуватимуть свої зусилля від забезпечення верховенства права та збереження балансу інтересів сторін соціально-трудова відносин.

*Доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права,
кандидат юридичних наук*
Новіков Денис Олександрович

РОБОЧА ПРОГРАМА **навчальної дисципліни «Трудове процесуальне право»**

Модуль 1. Поняття трудового процесуального права як галузі права.

Тема 1. Предмет та метод трудового процесуального права

Трудові спори як основна категорія трудового процесуального права. Поняття та склад трудових процесуальних правовідносин як ядра трудового процесуального права. Метод трудового процесуального права. Співвідношення трудового процесуального права з іншими галузями права

Тема 2. Джерела та принципи трудового процесуального права

Система принципів трудового процесуального права. Характеристика галузевих принципів трудового процесуального права. Специфіка джерел трудового процесуального права. Роль Постанов Пленуму Верховного Суду України у системі джерел трудового процесуального права.

Модуль 2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.

Тема 3. Загальні положення про індивідуальні трудові спори

Поняття індивідуальних трудових спорів. Класифікація та причини виникнення індивідуальних трудових спорів. Сторони індивідуальних трудових спорів. Представництво в індивідуальних трудових спорах. Медіація як примирний засіб вирішення індивідуальних трудових спорів

Тема 4. Розгляд індивідуальних трудових спорів юрисдикційними органами

Система юрисдикційних органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори. Правовий статус комісії з трудових спорів. Право на звернення до суду за захисту трудових прав. Строки звернення до органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори. Судові витрати в індивідуальних трудових спорах. Докази та доказування при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Специфіка розгляду окремих видів індивідуальних трудових спорів (спори про оплату праці, поновлення на роботі, оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору). Особливості вирішення індивідуальних трудових спорів громадян, які працюють за межами своїх держав. Зарубіжний досвід вирішення індивідуальних трудових спорів.

Тема 5. Зміст та виконання рішення уповноважених органів із індивідуальних трудових спорів

Специфіка та юридична сили рішення комісії з трудових спорів. Зміст рішення судів загальної юрисдикції з індивідуальних трудових спорів. Оплата вимушеного прогулу як наслідок винесення рішення з окремих категорій справ в індивідуальних трудових спорах. Відшкодування моральної шкоди в індивідуальних трудових спорах. Обмеження повороту виконання рішень з індивідуальних трудових спорів. Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених комісією із трудових спорів.

Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених судами.

Модуль 3. Порядок вирішення колективних трудових спорів.

Тема 6. Загальні положення про колективні трудові спори

Поняття та класифікація колективних трудових спорів. Сторони колективних трудових спорів. Роль Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів. Підстава виникнення колективних трудових спорів. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів.

Тема 7. Порядок вирішення колективних трудових спорів примирною комісією

Правовий статус примирної комісії як органу вирішення колективних трудових спорів. Формування примирної комісії. Правовий статус незалежного посередника. Розгляд примирною комісією колективного трудового спору. Юридична сила рішення примирної комісії.

Тема 8. Порядок вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем

Правовий статус трудового арбітражу як органу вирішення колективних трудових спорів. Формування трудового арбітражу. Правовий статус трудового арбітра. Розгляд трудовим арбітражем колективного трудового спору. Юридична сила рішення трудового арбітражу.

Тема 9. Страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів

Поняття страйку та його види. Умови проведення страйку з метою вирішення колективного трудового спору. Заборона проведення страйку. Специфіка вирішення колективного трудового спору Верховним Судом України. Розгляд судом справ із визнання страйку незаконним. Наслідки визнання страйку незаконним.

Методи навчання

У роботі використовуються традиційні методи навчання – лекції (вступна, тематичні, підсумкова), практичні заняття, консультації, бесіда, тести.

Форми і методи контролю

Оцінювання знань здійснюється під час поточного контролю (опрацювання і аналіз нормативно-правових актів та навчальної літератури за темами курсу; вирішення практичних задач за темами курсу; міні доповіді на практичних заняттях та робота в групах), модульного тестового контролю, а також самостійної роботи у вигляді реферату.

Критерії оцінювання знань студентів

Під час практичних занять, на яких вирішуються задачі, провадиться теоретичне опитування з оцінюванням, можливе проведення коротких за змістом самостійних чи поточних контрольних робіт, колоквиумів, завданням яких є перевірка рівня засвоєння студентами окремих складних тем, групи тем чи окремого модуля навчальної дисципліни. Їх оцінювання здійснюється за чотирибальною системою.

Оцінка «5» ставиться, якщо:

- розв'язано правильно всі задачі чи дано правильні відповіді на всі теоретичні запитання;
- у відповідях видно повне розуміння суті проблеми;
- виклад термінологічно правильний, вся робота виконана акуратно.

Оцінка «4» ставиться, якщо:

- відповіді на теоретичні питання правильні, але виклад не достатньо чіткий;
- розв'язано всі завдання, але допущено незначні недоліки.

Оцінка «3» ставиться, якщо:

- виклад показує розуміння питання, але він нечіткий, з недоліками; пояснення в цілому передають зміст відповіді на питання, але подані хаотично, без помітної логіки відповіді;
- розв'язано більшість завдань або розв'язано всі завдання, але є суттєві недоліки.

Оцінка «2» ставиться, якщо:

- не розкрито поставлених питань;
- в розв'язанні завдань або у відповіді на теоретичні питання є грубі помилки, які свідчать про незнання і нерозуміння матеріалу, який винесено на контрольну роботу;
- відсутні відповіді на теоретичні питання або подані відповіді з грубими помилками.

Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота									Сума
Змістовий модуль 1		Змістовий модуль 2			Змістовий модуль 3				
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	60
7	7	4	10	8	4	5	5	10	

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	відмінно	зараховано
74-89	добре	
60-73	задовільно	
35-59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Методичні рекомендації з дисципліни «Трудове процесуальне право» для практичних занять та самостійної роботи студентів

МОДУЛЬ 1. ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА ЯК ГАЛУЗІ ПРАВА

Тема 1. Предмет та метод трудового процесуального права

План практичного заняття

1. Трудові спори як основна категорія трудового процесуального права.
2. Поняття та склад трудових процесуальних правовідносин як ядра трудового процесуального права
3. Метод трудового процесуального права
4. Співвідношення трудового процесуального права з іншими галузями права

Нормативно-правові акти та література

1. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України, № 30, 23.07.1996
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Цивільний процесуальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 40-41, 42.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
5. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. -М.: Юрид. лит., 1981. -Т. 1. -359 с.
6. Голощапов С. А. Трудовые споры в СССР / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. – М. : Изд. ВЮЗИ, 1974. – 143 с.
7. Горшенев В.М., Дружков П.С. О системе процессуального права в советском государстве // Вопросы правоведения. – 1970. – Вып.5. – С. 18.
8. Гражданский процесс. Учебник / Под ред. В.А. Мусина, Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота. – М.: «Проспект», 1998. – 472 с.
9. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань проведення примирних процедур. – К. : Основа, 2003. – 224 с.
10. Заржицький О., Литвин О. Склад трудових процесуальних правовідносин / О. Заржицький, О. Литвин // Право України. – 2007. – № 8. – С. 54-57.
11. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів // Форум права. – 2006. – № 2. – С.71-75 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisck.pdf>

12. Костян І. О спеціалізованих судах по трудовим делам и трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. – 2003. – № 8. – С.27-41.
13. Кузніченко О. В. Сучасні проблеми створення трудового процесуального права України / О. В. Кузніченко // Право і безпека. – 2004. – № 3. – С. 153-157.
14. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: «Дело ЛТД». – 1995. – 304 с.
15. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С.90-95.
16. Морен И.Б. Основные проблемы правового регулирования отношений связанных с разбирательством трудовых споров в СССР: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. – М., 1968.
17. Плахотіна Н.А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права // Форум права. – 2008. – № 2. – С.405-409. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuiv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>
18. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і доп. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.
19. Прокопенко В. І. Трудове право України. – К.: «Консум», 1998.
20. Процессуальные нормы и отношения в советском праве (в «непроцессуальных» отраслях) / Науч. ред. И.А. Галаган. – Воронеж, 1985. – 207 с.
21. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
22. Толкунова В. Н. Трудовое право: курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003.
23. Шумський П.В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів (за чинним законодавством України) // Юридичний вісник. – 2009. – № 3 (12). – Режим доступу: http://www.nbuiv.gov.ua/portal/natural/Npnau/Yur/2009_3/fails/13_Shumsky.pdf
24. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України. Дис... д-ра юрид. наук. Спеціальність 12.00.05 / О.М. Ярошенко; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2007. – 39 с.
25. Ярошенко О.М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2005. – №1 (40). – С. 206-214.
26. Labour legislation guidelines. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>.

Завдання до практичного заняття

№ 1. Розгляньте дві ситуації:

А) До священика УПЦ за неканонічну поведінку митрополитом було застосоване стягнення у вигляді обітниць мовчання. Вважаючи таке стягнення несправедливим, священик звернувся до місцевого суду.

Б) Пастор подав позов до суду із вимогою визнати незаконним та скасувати наказ про звільнення від 17 квітня 2018 року Церковного Управління (Єпископату) Німецької Євангелічно-Лютеранської Церкви України, поновити на посаді, стягнути на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральну шкоду. Пастор зазначав, що, не отримавши заробітної плати за травень 2018 року, він дізнався в бухгалтерії, що його звільнено з роботи у квітні 2018 року за прогул - на підставі пункту 4 статті 40 КЗпП України. Позивач стверджував, що прогулу в нього не було, наказ про звільнення від 17 квітня 2018 року прийнятий із грубим порушенням норм трудового законодавства, ну був йому вручений в день звільнення, чим порушено порядок накладення дисциплінарного стягнення. Вирішуючи цю справу суд керувався такими відомчими документами: статутом Німецької Євангелічно-Лютеранської Церкви України, Положення про ординацію та служіння пастора (службова інструкція пастора). Враховані, крім того, були і такі документи, як табель обліку використання робочого часу, акт фіксації відмови від надання письмових пояснень пастором, акт про відсутність останнього на робочому місці.

Чи є спір, який виник у цьому випадку, трудовим?

Ким цей спір повинен вирішуватись?

Чи не є оскарження рішення церковного керівництва про звільнення працівника релігійного об'єднання втручанням держави у діяльність релігійної організації? (до ситуації Б)

№ 2. Ш. звернувся до суду з позовом про визнання окремих положень колективного договору, укладеного між трудовим колективом та роботодавцем ПАТ «Міст-буд», недійсними. Суд відмовив працівнику в розгляді його заяви, мотивуючи тим, що стороною колективного договору є трудовий колектив, і працівник не має доручення.

Дайте правову оцінку ситуації.

Які є види трудових спорів?

№ 3. У колективному договорі підприємства було передбачено, що у випадку виникнення трудових спорів їх вирішення передається третейському суду.

Оцініть правомірність вирішення трудового спору третейським судом.

№ 4. Суд відмовив у задоволенні позову про поновлення на роботі, посилаючись на пропуск строку позовної давності (позовна заява була подана через 4 місяці після звільнення працівника). В апеляційний скарги

позивач наполягав на скасуванні рішення суду першої інстанції на тій підставі, що строк позовної давності не був пропущений, адже сторони у трудовому договорі передбачили строк позовної давності по всім випадкам трудових спорів в один рік.

Яке рішення має прийняти апеляційний суд?

Чи законною буде умова трудового договору про зменшення строку позовної давності?

Як проявився трудового метод процесуального права у цій ситуації?

Питання до самостійної роботи

1. Розмежуйте поняття «трудові спори» та «трудові конфлікти».
2. Розкрийте класифікацію трудових спорів за характером та предметом спору.
3. Визначте та проаналізуйте причини трудових спорів організаційно-господарського характеру.
4. Охарактеризуйте критерії, за якими трудове процесуальне право становить самостійну галузь права.

Тема 2. Джерела та принципи трудового процесуального права

План практичного заняття

1. Система принципів трудового процесуального права
2. Характеристика галузевих принципів трудового процесуального права
3. Специфіка джерел трудового процесуального права
4. Роль Постанов Пленуму Верховного Суду України у системі джерел трудового процесуального права

Нормативно-правові акти та література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 35-36, № 37, ст.446
3. Цивільний процесуальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 40-41, 42.
4. Анашкин О.А., Громова Н.А. Взаимосвязь принципов процессуальной экономии и формализма с процессуальными сроками // Следователь: Федеральное издание. – М. – 2003. – № 2. – С.21-22.
5. Кирилюк Д. Чи визнається в Україні судовий прецедент? / Д. Кирилюк // Юридичний журнал. – 2006. – № 4.

6. Кисельов І.Я. Зарубежне трудове право: Учебник для вузов / І.Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. – 263 с.
7. Кузнiченко О.В. Сучаснi проблеми створення трудового процесуального права України / О.В. Кузнiченко // Право i безпека. – 2004. – Т. 3. – №2. – С. 153-157.
8. Лаврiв О.Я. Основнi принципи трудового права України та європейське право: порiвняльнiй аспект: В зб. Трудове право України в контекстi європейської iнтеграцiї: Матерiали науково-практичної конференцiї; м. Харкiв, 25-27 травня 2006 р./ За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Харкiв: Українська асоцiацiя фахівцiв трудового права, Харкiвський нацiональний унiверситет внутрiшнiх справ, 2006. – С.287-291.
9. Лаврiв О.Я. Система принципiв трудового права України: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Х., 2007. – 20 с.
10. Лазор В.В. Принципы рассмотрения трудовых споров // Юридический вестник. – Одесса: «Юридическая литература». – 2003. – № 3. – С.121-125.
11. Лазор В.В. Содержание и значение принципа социального партнёрства при разрешении трудовых споров и конфликтов // Збiрник наукових праць Схiдноукраїнського нацiонального унiверситету iменi Володимира Даля. Частина перша. – Луганськ, 2004. – С.209-211.
12. Селиванов А.О. Право тлумачити закони та юридичнi наслiдки застосування офiцiйної iнтерпретацiї / А.О. Селиванов // Вiсник Верховного суду України. – 2006. – №7.
13. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
14. Яресько А. Полiпшення механiзму розгляду iндивiдуальних трудових спорiв // Право України. – 2000. – № 10. – С.67-69.
15. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: Дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05 / О.М. Ярошенко. – Нац. юрид. акад. України. – Х., 2007. – 476 с.

Завдання до практичного заняття

№ 5. Позивач звернувся до суду з позовом про стягнення заборгованості по заробітній платі. Підтвердження наявності заборгованості позивач не зміг надати, адже заробітна плата видавалася 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.

Який принцип трудового процесуального права порушив суд?

Розкрийте систему принципів процесуального права.

Складіть відповідний процесуальний документ про витребування доказів по цій справі.

№ 6. 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?

№ 7. Й. була винесена догана за те, що він самовільно залишив місце роботи на 10 хвилин раніше від завершення робочого дня згідно правил внутрішнього трудового розпорядку та не вийшов на роботу у суботу. Оскаржуючи наказ про винесення догани Й. стверджував, по-перше, що доручений обсяг роботи на тиждень був ним виконаний, по-друге, що його релігійні переконання не дозволяють виконувати роботи після заходу сонця як і працювати у суботу. Суд задовольнив позов Й.

Оцініть рішення суду.

Якими нормами права міг керуватись суд при винесенні позитивного для Й. рішення?

№ 8. Суд, прийняв рішення, обґрунтовуючи його положеннями п. 18 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. В апеляційній скарзі відповідач по справі вказував, що Постанови Пленуму Верховного Суду України не мають юридичної сили та не обов'язковими для використання судами.

Проаналізуйте ситуацію.

Чи є Постанови Пленуму Верховного Суду України джерелами права?

Питання до самостійної роботи

1. Розкрийте специфіку джерел трудового процесуального права у формальному та матеріальному розумінні.

2. Охарактеризуйте Цивільний процесуальний кодекс України як джерело трудового процесуального права.

3. Охарактеризуйте Кодекс законів про працю як джерело трудового процесуального права.

4. Назвіть Постанови Пленуму Верховного суду України, які використовуються при вирішенні трудових спорів.

5. Розкрийте принцип презумпції правоти працівника у трудовому процесуальному праві.

**Питання до модульного контролю за модулем 1
«Поняття трудового процесуального права як галузі права»**

1. Трудові спори як основна категорія трудового процесуального права.
2. Поняття та склад трудових процесуальних правовідносин як ядра трудового процесуального права.
3. Метод трудового процесуального права.
4. Співвідношення трудового процесуального права з іншими галузями права.
5. Система принципів трудового процесуального права.
6. Характеристика галузевих принципів трудового процесуального права.
7. Специфіка джерел трудового процесуального права.
8. Роль Постанов Пленуму Верховного Суду України у системі джерел трудового процесуального права.

МОДУЛЬ 2. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Тема 3. Загальні положення про індивідуальні трудові спори

План практичного заняття

1. Поняття індивідуальних трудових спорів.
2. Класифікація та причини виникнення індивідуальних трудових спорів.
3. Сторони індивідуальних трудових спорів.
4. Представництво в індивідуальних трудових спорах
5. Медіація як примирний засіб вирішення індивідуальних трудових спорів

Нормативно-правові акти та література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Цивільний процесуальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 40-41, 42.
3. Дейнека В.М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів / В. М. Дейнека // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. – 2014. – Т. 19. – Вип. 3 (24). – С. 73-79.
4. Елисейкин П.Ф. Природа доюрисдикционного урегулирования разногласий / П.Ф. Елисейкин // Вопросы развития и защиты прав граждан. – Калинин, 1975.
5. Занфірова Т.А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т. А. Занфірова // Економіка та держава. – № 4. – 2007. – С. 86–88.
6. Запара С.І. Принципи позасудового захисту права на працю / С.І. Запара // Право і суспільство. – 2013. – №2. – С. 140-145.
7. Запара С.І. Юрисдикція судових та позасудових органів щодо вирішення трудових спорів в Україні / С.І. Запара // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Випуск № 23. – Частина I. – С. 213-219.
8. Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011.
9. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
10. Лазор В.В. Судебный и внесудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) // Актуальні проблеми права: теорія і практика – 2002. – № 4. – С.53-57.
11. Лозовой С.В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів // Форум права. – 2008. – № 2. – С.328-332 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lsvits.pdf>

12. Лозовой С.В. Юридичний зміст поняття «індивідуальні трудові спори» // Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pupch/2008_1_2/114P.pdf

13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : в 2 т. / А.М. Лушников. – М. : Статут, 2009. – Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – 879 с.

14. Обушенко О.М. Особливості вирішення службовотрудових спорів та правового захисту працівників ОВС України: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Х., 2002.

15. Плахотіна Н.А. Класифікація суб'єктів трудових процесуальних правовідносин // Право і безпека. – 2007. – № 6-2. – С. 144-148.

16. Снигирева И. О. Профсоюзы как субъекты советского трудового права: Автореф. дисс. ... докт. юрид. наук / И. О. Снигирева. – М.: ВНИИСЗ, 1988. – 34 с.

17. Чанышева Г.И. Коллективные отношения в сфере труда: теоретические и практические проблемы правового регулирования: Дисс... докт. юр ид наук. – Одесса, 2001. – 399 с.

18. Щербина В.І. Курс лекцій з трудового права України: Навчальний посібник. – Дніпропетровськ: ДфУАДУ, 2001.

19. Щотова Ю. М. Поняття представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом / Ю. М. Щотова // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 1. – С. 188-192.

Завдання до практичного заняття

№ 9. Суд виніс рішення про виплату індексації заробітної плати при розрахунку звільненого працівника. Через тиждень позивач звернувся з новим позовом про виплату сум індексації вихідної допомоги. Суд відмовив у прийнятті позовної заяви на тій підставі, що воно стосується того ж предмету та сторін спору.

Чи законною є відмова суду?

№ 10. Офіціант С. звернувся з позовом до суду на ресторан «Карпати» про поновлення його на роботі. Суд залучив як третю особу на стороні відповідача юрисконсульта ресторану В., котра неправильно проконсультувала заступника директора ресторану М. щодо звільнення офіціанта, який підписав наказ про звільнення С.

Хто може бути залучений до участі в справі, пов'язаній зі спором про поновлення на роботі як третя особа?

Хто виступає в якості відповідача у цій справі?

Хто винний у незаконному звільненні С.?

Чи має значення форма вини для покладання матеріальної відповідальності на службову особу, яка незаконно звільнила працівника, за шкоду, заподіяну виплатою працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу?

На кого може бути покладена матеріальна відповідальність у разі незаконного звільнення працівника?

№ 11. Л. був прийнятий на роботу за трудовим договором у ТОВ «Електрісіті» на посаду електрика. Однак роботодавець не використовував його безпосередньо за місцем роботи, а передавав на строк до чотирьох місяців різноманітним компаніям, де він і виконував обов'язки електрика. Протягом роботи в одній з компаній (ПП «Будмат») Л. два місяці не отримував заробітну плату та йому не надавались у повному обсязі дні відпочинку.

Хто буде належним відповідачем, а хто третьою особою у цій справі?

Складіть позовну заяву від імені Л.

№ 12. 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).

Чи законна відмова суду?

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

№ 13. Представником роботодавця по справі був призначений адвокат, який входив до штатного розкладу підприємства. Суд зобов'язав роботодавця змінити свого представника.

Проаналізуйте рішення суду.

№ 14. Регіональне відділення Національної служби посередництва і примирення в інтересах трудового колективу до суду із позовною заявою до підприємства щодо несвоечасної виплати заробітної плати працівникам і перерахування 86 тис. 500 грн. для погашення заборгованості по заробітній платі. Заява мотивувалася тим, що Національною службою посередництва й примирення в інтересах трудового колективу було зареєстровано колективний трудовий спір, однак вжиті службою заходи не призвели до виконання відповідачами вимог найманих працівників.

Чи має право пред'являти позов до суду Національна служба посередництва і примирення в інтересах трудового колективу?

№ 15. Наказом по підприємству інженер Ч. була звільнена з роботи за п. 5 ст. 40 КЗпП. Через два дні після звільнення Ч. вийшла на роботу і дізналася про своє звільнення. Вважаючи звільнення неправильним, Ч. звернулася до

суду з позовом про поновлення її на роботі. У судовому засіданні було встановлено, що посада Ч. заміщена не була, а її обов'язки були розподілені між іншими працівниками відділу технічного контролю підприємства.

Яке рішення повинен винести суд у трудовому спорі?

Підготувати позовну заяву до суду від імені Ч.

№ 16. 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?

№ 17. 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?

№ 18. Подивіться кінострічку «Мені б у небо» та охарактеризуйте значення медіатора у врегулюванні розбіжностей у трудових відносинах.

Порівняйте медіаційний і судовий порядок вирішення трудових спорів, визначте переваги та недоліки.

Питання до самостійної роботи

1. Складіть довіреність на представлення інтересів сторони працівника у суду.
2. Наведіть конкретні заходи, за допомогою яких можливо врегулювати індивідуальний трудовий спір на досудовій стадії.

Тема 4. Розгляд індивідуальних трудових спорів юрисдикційними органами

План практичного заняття

1. Система юрисдикційних органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори
 - 1.1. Правовий статус комісії з трудових спорів
 - 1.2. Право на звернення до суду за захисту трудових прав
2. Строки звернення до органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори.
3. Судові витрати в індивідуальних трудових спорах.
4. Докази та доказування при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

5. Специфіка розгляду окремих видів індивідуальних трудових спорів (спори про оплату праці, поновлення на роботі, оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору)
6. Особливості вирішення індивідуальних трудових спорів громадян, які працюють за межами своїх держав.
7. Зарубіжний досвід вирішення індивідуальних трудових спорів.

Нормативно-правові акти та література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Цивільний процесуальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 40-41, 42.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері державної антикорупційної політики у зв'язку з виконанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України : Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 28. – С. 937.
4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121
5. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 року № 3674-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – Ст. 87.
6. Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509 // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF>
7. Конвенція про захист заробітної плати : Міжнародний документ від 01.07.1949 року № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua
8. Балюк М.И. Практика применения гражданского процессуального кодекса Украины (гражданский процесс в вопросах и ответах). Комментарии, рекомендации, предложения / М.И. Балюк, Д.Д. Луспенюк. – Х. : Харьков юрид., 2008. – 708 с.
9. Вавженчук С.Я. Забезпечення конституційного права на оплату праці / С.Я. Вавженчук – Форум права. – 2011. – № 3. – С. 100-104 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11vcjnop.pdf>
10. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах / Н.В. Дараганова // Юридична наука. – 2012. – № 1. – С. 66-73.
11. Єрошенко О.Б. Проблеми розгляду вимог щодо стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, в порядку наказного провадження / О.Б. Єрошенко // Вісник Академії адвокатури України. – 2011. – № 2 (21). – С. 59-64

12. Кельман Л.М. Цивільно-правовий захист працівників у спорах щодо оплати праці / Л.М. Кельман // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2010. – № 4. – С. 153-161.
13. Колосов І. Докази та доказування у трудовому процесі: проблемні питання сьогодення // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 6. – С. 94-97.
14. Костюк В.Л. Особливості врегулювання спорів про поновлення на роботі / В.Л. Костюк // Юридична газета. – 2006. – № 22 (82) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.yur-gazeta.com/article/707/>.
15. Лужанский А. В. Трудовые споры граждан, работающих за пределами своих государств: особенности доступа к правосудию в Украине / А. В. Лужанский // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 24 (63). № 1. 2011. – С. 299-305.
16. Марченко К. Практика застосування судами ч. 6 ст. 235 КЗпП у новій редакції з 2015 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://epodatok.com.ua/ua/article/3469>
17. Моліцький С. В. Право на судовий захист трудових прав / С. В. Моліцький // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 548–552.
18. Рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 22 вересня 2015 року у справі № 127/10354/15-ц [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/51598782>
19. Рум'янцева В. Звернення громадян України до Європейського суду з прав людини: огляд стану // Право України. – 2004. – № 3.
20. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоріко-правовий аспект: Монографія. – О., 2001.
21. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України / Г. І. Чанишева // Вісник Вищої ради юстиції. – 2010. – № 2. – С. 75-82.
22. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
23. Шевчук З.І. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці // Публічне право. – 2012. – № 4 (8). – С. 437-442.
24. Шевчук П.И. Применение судами гражданского и гражданского процессуального законодательства / [под общ. ред. П.И. Шевчука]. – М. : Ин Юре, 2002. – 416 с.
25. Шурин О.А. Докази і доказування у справах про поновлення на роботі у зв'язку із розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця при систематичному невиконанні без поважних причин трудових обов'язків / О. А. Шурин // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2014. – № 9-2. – том 1. – С. 193-196.
26. Gladstone A. Settlement of Disputes over Rights // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Ed. R. Blanpain, C. Engels. The Hague - London - Boston, 1998. - P. 513-514.

Завдання до практичного заняття

№ 19. 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.

№ 20. Прочитайте Ухвалу Святошинського районного суду м. Києва 08 липня 2014 року у справі № 2/759/4318/14 (додаток 1) та складіть на її основі таку позовну заяву, яку прийме у провадження суд.

№ 21. 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.

№ 22. Суд відмовив підприємству у задоволенні 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.

№ 23. 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.

№ 24. 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.

№ 25. 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?

№ 26. 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.

№ 27. 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?

№ 28. Під час розгляду справи про поновлення на роботі позивач надав листок тимчасової непрацездатності, виданий у клініці «Евіва», чим

підтверджував незаконність свого звільнення за п. 4 ст. 40 КЗпП. Відповідач заперечував допустимість цього доказу, посилаючись на те, що листок тимчасової непрацездатності, отриманий в приватній медичній установі, не має юридичної сили.

Як повинен суд вирішити питання про допустимість доказів по цій справі?

№ 29. Проаналізуйте рішення Верховного Суду України та Колегії суддів Вищого адміністративного суду України (додаток 2) та складіть на їх основі правовий висновок на тему: доказування наявності трудових відносин у справах про встановлення факту перебування у трудових відносинах.

№ 30. 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?

№ 31. 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?

№ 32. 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.

№ 33. 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 судом доказами.

Чи вірно вирішив суд?

Складіть апеляційну скаргу на рішення місцевого суду.

Складіть ухвалу апеляційного суду по цій справі.

№ 34. Директор підприємства звернувся до місцевого суду із позовною заявою про поновлення на роботі. Суд закрити 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.

№ 35. 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.

№ 36. 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?

№ 37. Громадянин Німеччини уклав з американською компанією трудовий договір про роботу з видобутку нафти у Харківській області. Через три місяці після початку роботи громадянин Німеччини звернувся до місцевого суду Зміївського району Харківській області з позовом про виплату заробітної плати та виконання вимог з охорони праці (йому не видавались засоби індивідуального захисту).

Чи підвідомчий спір вітчизняному суду?

№ 38. Громадянка України Р. звернулась до місцевого суду Шевченківського району м. Харкова до компанії «Норс-Травел» з позовом про стягнення заробітної плати, компенсації за затримку розрахунку при звільненні та моральної шкоди. У позові Р. зазначила, що через посередника (третя особа – ТОВ «Персонал-едженсі») уклала трудовий договір з відповідачем, строком на три місяці, на виконання роботи аніматора на пасажирських суднах в Північному морі. Через два місяці роботи відповідач звільнив Р., не виплативши 150 євро заробітної плати.

Чи підвідомчий спір вітчизняному суду?

№ 39. 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.

№ 40. П. у заяві про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, вказав, що не може підтвердити наявності 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?

№ 41. 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.?

№ 42. 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?

№ 43. Підприємство оскаржило судовий наказ про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, на підставі того, що заява про його видачу була розглянута у триденний строк після подачі працівником та без виклику сторін. Підприємство вважало, що таким чином було порушено його право на захист, принципи змагальності та диспозитивності сторін.

Чи буде відмінено судовий наказ на цих підставах?

У чому сутність наказного провадження?

Складіть проект рішення суду по цій справі.

Питання до самостійної роботи

1. Складіть заяву до Комісії з трудових спорів у спорі про надання щорічної відпустки.

2. Розділіться на три групи (суд, представники позивача та відповідача) та проведіть судове засідання відповідно до наступної фабули:

Позивач звернувся до суду з даним позовом, який в подальшому уточнив, в обґрунтування якого вказав, що з 21 лютого 2013 року працював у Харківській філії ТОВ «Аквафор-Центр» на посаді комірника. З 14.05.2014 року по 29.05.2014 року перебував на лікарняному. З 29.05.2014 року по 31.07.2014 року працював у штатному режимі, а 01.08.2014 року не був допущений до виконання своїх посадових обов'язків, у зв'язку, як стало пізніше відомо, із звільненням на підставі наказу ТОВ «Аквафор-Центр» від 20.05.2014 року «Про скорочення штату працівників Харківської філії ТОВ «Аквафор-Центр» на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, про наявність якого не знав та не був з ним ознайомлений. Позивач вважає, що його звільнення було незаконним та таким, що порушує його права, оскільки жодних попереджень щодо ліквідації, реорганізації або скорочення штату йому не вручалось, переважне право на залишення на роботі відповідачем не розглядалось, будь-яка інша посада при звільненні позивачу не пропонувалась. Крім того, на час звільнення будь-якого нового штатного розкладу відповідачем затверджено не було, економічне обґрунтування скорочення посад чи штату працівників не надано, не погоджено звільнення з профспілковим комітетом. Тому позивач просив поновити його на посаді комірника, а також стягнути з відповідача на свою користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

3. Проведіть дискусію відносно доцільності впровадження у судову систему України судів із трудових спорів за прикладом зарубіжних країн.

Тема 5. Зміст та виконання рішення уповноважених органів із індивідуальних трудових спорів

План практичного заняття

1. Специфіка та юридична сила рішення комісії з трудових спорів.
2. Зміст рішення судів загальної юрисдикції з індивідуальних трудових спорів.

3. Оплата вимушеного прогулу як наслідок винесення рішення з окремих категорій справ в індивідуальних трудових спорах.
4. Відшкодування моральної шкоди в індивідуальних трудових спорах.
5. Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених комісією із трудових спорів.
6. Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених судами.
7. Обмеження повороту виконання рішень з індивідуальних трудових спорів.

Нормативно-правові акти та література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Цивільний процесуальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 40-41, 42.
3. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР) – 2003 – №№ 40-44 – ст.356
4. Про виконавче провадження: Закон України від 2 червня 2016 року № 1404-VIII // Відомості Верховної Ради України від 22.07.2016 – 2016 р., № 30, стор. 5, стаття 542
5. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // Відомості Верховної Ради (ВВР) – 2003 – № 49-51 – Ст.3769
6. Про зайнятість населення. Закон України від 04.07.2013 № 1221-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР) – 2013 – № 24 – Ст.243
7. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року № 1266 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF>
8. Аналіз практики розгляду районними судами м. Києва справ за трудовими спорами (поновлення на роботі, стягнення сум у зв'язку із незаконним звільненням або затримкою у виплаті заробітної плати, відшкодування шкоди по КЗпП України, в т.ч. моральної) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://kia.court.gov.ua/sud2690/uzah/80/>
9. Білик Л.Д. Деякі питання виконання рішень в індивідуальних трудових спорах / Л. Д. Білик // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – № 3 (25). – С. 202-206.
10. Заворотько П.П. Процессуальные гарантии исполнения судебного решения / П.П. Заворотько. – М.:Юрид. лит., 1974.
11. Кондрат'єва Л.А. Деякі процесуальні особливості розгляду справ, що виникають з індивідуальних трудових спорів / Л.А. Кондрат'єва //

Науковий вісник Чернівецького університету. – 2013. – Випуск 714. Правознавство. – С. 70-73.

12. Цивільний процес України: Підручник; [за загальною ред. д.ю.н., доцента М.М. Ясинка]. – К.: Алерта, 2014. – 744 с.

Завдання до практичного заняття

№ 44. 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.?

№ 45. 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.

№ 46. 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?

№ 47. Суд при присудженні оплати за час вимушеного прогулу врахував заробіток позивача за новим місцем роботи та допомогу по безробіттю, через що сума позовних вимог суттєво зменшилась. Позивач звернувся до апеляційного суду.

Яке рішення може прийняти апеляційний суд?

Складіть скаргу до апеляційного суду за цією справою.

№ 48. 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.

№ 49. 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.

№ 50. Наказом по ТОВ В. було прийнято на роботу на посаду заступника генерального директора, а на виконання протоколу загальних зборів учасників ТОВ – призначено виконуючим обов'язки генерального директора з окладом згідно штатного розкладу у зв'язку з звільненням з цієї посади попереднього директора. В подальшому наказом ТОВ з В. припинено трудовий договір із та звільнено його на підставі ст. 38 КЗпП України за власним бажанням, а кінцевий розрахунок проведено за окладом заступника генерального директора (18 500,00 грн), а не окладом генерального директора в розмірі (120 480,00) грн.

В. звернувся до суду та у позовній заяві просив стягнути з ТОВ суму недоплаченої йому заробітної плати, компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати з урахуванням індексу інфляції.

Складіть проект рішення місцевого суду по цій справі.

№ 51. 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?

№ 52. А. звернулась з позовом до підприємства Б. про проведення розрахунку при звільненні та компенсацію за затримку розрахунку. Задовольняючи позов, суд вказав, що компенсація за затримку розрахунку має вираховуватись з моменту ухвалення рішення до моменту фактичного розрахунку.

Чи правий суд?

Складіть апеляційну скаргу від імені А. по цій справі.

№ 53. 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.

№ 54. 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?

№ 55. 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 прийнятним 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.

№ 56. 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?

№ 57. 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 скажника є незаконним.

Чи може бути задоволена скарга підприємства?

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

№ 58. 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?

№ 59. С. у позовній заяві просив стягнути з А. 2 млн. грн моральної шкоди, мотивуючи свої вимоги тим, що його дружина, працюючи майстром житлового фонду комунального підприємства внаслідок нещасного випадку на виробництві загинула. Вироком районного суду А., який був директором цього підприємства, було визнано винним у вчиненні кримінального правопорушення, що спричинило смерть дружини С.

Чи буде задоволено позов?

Складіть проект позову та судового рішення по цій справі.

№ 60. 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.

№ 61. 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?

№ 62. 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?

№ 63. 28 листопада 2017 р. апеляційний суд виніс ухвалу про відмову задоволенні вимог підприємства «Світлина» про стягнення з працівника матеріальної шкоди. 5 лютого 2019 р. підприємство звернулось до Верховного Суду України з касаційною скаргою на рішення апеляційного суду, в якій просило визнати пропуск строку на оскарження поважним через проходження процедури санації. ВСУ визнав причину пропуску строку обґрунтованою, однак не прийняв скаргу у провадження, адже у касаційній скарзі не було зазначено причину, чому ця малозначна справа повинна підлягати касаційному оскарженню.

Чи правомірно суд відмовив підприємству у касаційному оскарженні?

№ 64. Л. у касаційній скарзі на ухвалу апеляційного суду по справі про звільнення вказав, що дана справа підлягає розгляду Верховним Судом України через фундаментальне значення для формування єдиної правозастосовчої практики із тлумачення одночасного застосування ч. 6 ст. 235 та ст. 117 КЗпП. ВСУ відмовив у прийнятті касаційної скарги, вказавши, що із приводу тлумачення зазначених норм вже є дві постанови ВСУ із правовим висновком по ситуації.

Чи є правомірними аргументи ВСУ?

На яких підставах малозначні справи підлягають розгляду у касаційній інстанції?

№ 65. 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.

№ 66. 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?

№ 67. 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?

№ 68. 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)?

№ 69. 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.

№ 70. Підприємство «Б» за рішенням суду було зобов'язано сплатити працівникові В. компенсацію за затримку розрахунку при звільненні. Не погоджуючись з цим рішенням підприємство «Б» оскаржило рішення в апеляції, а потім у Верховному Суді України. Скарга не була задоволена. Натомість В. звернувся із вимогою сплатити компенсацію за затримку розрахунку при звільненні, включаючи час оскарження судового рішення. Підприємство «Б» сплатило В. кошти лише по час винесення рішення місцевого суду. В. вирішив звернутись до Європейського Суду з прав людини.

Підготуйте заяву до ЄСПЛ від імені В.

Чи буде задоволена вимога В.?

№ 71. Г. отримав судовий наказ про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, який пред'явив роботодавцю для виконання. Роботодавець відмовився виконати судовий наказ, адже для цього йому потрібен виконавчий лист.

Чи правомірні доводи роботодавця?

Питання до самостійної роботи

1. Складіть рішення суду відповідно до наступної фабули:

Позивач звернувся до суду з позовом до Комунального підприємства стадіон «Колос» Долинської районної державної адміністрації Кіровоградської області про визнання незаконним наказу про звільнення, поновлення та стягнення заробітку мотивуючи свої вимоги тим, що наказом КП «Стадіон «Колос» від 06.08.2013 року № 20 його було звільнено з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає йому проводити далі цю роботу. Позивач не погоджується із його звільненням так, як директор КП «Стадіон «Колос» примушував його косити траву на стадіоні. Саме тому він вимушений був звернутися в лікарню щоб висновком ЛКК підтвердили, що йому важка фізична праця протипоказана. Так, медичною довідкою № 715 від 30.07.2013р. Долинської ЦРЛ висновком ЛКК позивачу протипоказана важка фізична праця строком на шість місяців. Про цей висновок написано і у висновку Протоколу №4 від 06.08.2013р. засідання профспілкового комітету, який дав згоду на його звільнення. Таким чином, позивач вважає дане звільнення незаконним та просить суд поновити його на роботі та виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

2. Проаналізуйте чи доцільне виконання рішень з трудових спорів приватними виконавцями.

Питання до модульного контролю за модулем 2 «Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів»

1. Поняття індивідуальних трудових спорів.
2. Класифікація та причини виникнення індивідуальних трудових спорів.
3. Сторони індивідуальних трудових спорів.
4. Представництво в індивідуальних трудових спорах
5. Медіація як примирний засіб вирішення індивідуальних трудових спорів
6. Система юрисдикційних органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори
7. Правовий статус комісії з трудових спорів
8. Право на звернення до суду за захисту трудових прав
9. Строки звернення до органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори.
10. Судові витрати в індивідуальних трудових спорах.
11. Докази та доказування при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

12. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про оплату праці.
13. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі.
14. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору.
15. Особливості вирішення індивідуальних трудових спорів громадян, які працюють за межами своїх держав.
16. Зарубіжний досвід вирішення індивідуальних трудових спорів.
17. Специфіка та юридична сила рішення комісії з трудових спорів.
18. Зміст рішення судів загальної юрисдикції з індивідуальних трудових спорів.
19. Оплата вимушеного прогулу як наслідок винесення рішення з окремих категорій справ в індивідуальних трудових спорах.
20. Відшкодування моральної шкоди в індивідуальних трудових спорах.
21. Обмеження повороту виконання рішень з індивідуальних трудових спорів.
22. Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених комісією із трудових спорів.
23. Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених судами.

МОДУЛЬ 3. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Тема 6. Загальні положення про колективні трудові спори

План практичного заняття

1. Поняття та класифікація колективних трудових спорів.
2. Сторони колективних трудових спорів.
3. Роль Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів.
4. Підстава виникнення колективних трудових спорів.
5. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів.

Нормативно-правові акти та література

1. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 № 993_232 від 29.06.1951 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232.
2. Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_250
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
4. Александров М.А. О праве на забастовку в жизненно важных отраслях и службах зарубежных стран // Труд за рубежом. – 1993. – № 1.
5. Беззубко Л.В. Механизм государственного управления коллективными трудовыми конфликтами. – Донецк.: Нордкомпьютер, 2004.
6. Всё о забастовках. Библиограф. активиста. – М.: Профиздат, 1997.
7. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов // Хоз-во. и право. – 1998. – № 9.
8. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. пособ. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005.
9. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с.
10. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 256 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНРФРА-М», 2007. – С. 1185-1269.
12. Коузер Л. Функции социального конфликта : Пер. с англ. – М., 2000.

13. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов реформування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.В. Лазор. – К., 2005. – 42 с.

14. Можаровський В.А. Соціальний конфлікт і консенсус: історико-соціологічний аналіз : Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціологічних наук / В.А. Можаровський – К., 1999. – 13 с.

15. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / Под. Ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж, 2002.

Завдання до практичного заняття

№ 72. Директор приватного підприємства оголосила працівникам, що їм надається відпустка без збереження заробітної плати терміном за два місяці. Працівники заперечували проти відпустки без збереження заробітної плати і вимагали виплатити заробітну плату за два останні місяці. Тоді директор повідомив, що підприємство є банкрутом і всі працівники звільнені з роботи. Виник колективний трудовий спір.

Чи відповідають чинному законодавству про працю дії директора приватного підприємства?

Аргументувати відповідь щодо задачі посиланням на норми права.

Назвати види трудових спорів за їх суб'єктом.

№ 73. Через відсутність на малому підприємстві «Троянда» профспілкової організації його директор відмовився вести колективні переговори з представниками, обраними найманими працівниками, і укласти колективний договір, а натомість запропонував провести страйк. Представники трудового колективу звернулися до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення за роз'ясненням порядку розгляду вимог найманих працівників, а також із проханням направити незалежного посередника для участі в роботі примирних органів.

Які дії повинні вчинити працівники малого підприємства для вирішення ситуації, що склалась?

Назвати строки розгляду вимог найманих працівників підприємства.

№ 74. Незважаючи на наявність на підприємстві профспілкової організації, конференція трудового колективу вирішила доручити проведення переговорів по колективному трудовому спору страйковому комітету.

Чи відповідає трудовому законодавству це рішення трудового колективу підприємства?

№ 75. В приватному акціонерному товаристві «Вояж» - три професійні спілки. У зв'язку з рішенням загальних зборів трудового колективу ПрАТ «Вояж» укласти колективний договір у виборних профспілкових органів відповідних профспілок виникли питання, з яких не було єдиної думки.

Вирішили звернутися до юрисконсульта акціонерного товариства з проханням відповісти на такі питання:

- з яким із трьох профспілок роботодавець має вести переговори й укласти колективний договір?

- чи може в такий спосіб укладений колективний договір бути поширений на всіх працівників трудового колективу акціонерного товариства?

Посилаючись на норми права, підготувати письмову відповідь від імені юриста ПрАТ «Вояж».

№ 76. Працівники швейної фабрики «Слов'янка» шляхом збору підписів висунули вимоги директору про підвищення заробітної плати у півтора рази, оскільки середня заробітна плата на фабриці перевищувала мінімальний розмір зарплати лише на 300 грн. Обласне відділення Національної служби посередництва і примирення відмовило у реєстрації колективного трудового спору між працівниками та дирекцією швейної фабрики. Відмова мотивувалася тим, що, на думку фахівців НСПП, працівники фабрики не мали належних повноважень на формування вимог щодо підвищення рівня оплати праці, адже загальні збори найманих працівників фабрики не проводилися, вимоги працівників не були належним чином зафіксовані (відсутній протокол).

Назвіть підстави, за яких НСПП може відмовити у реєстрації колективного трудового спору.

Куди можна оскаржити рішення обласного відділення НСПП?

Яким чином підтвердити повноваження представників найманих працівників у даному випадку?

№ 77. Прочитайте Рішення Окружного адміністративного суду м. Києва від 14 листопада 2018 року по справі № 826/6758/18 (додаток 3) та складіть проект апеляційної скарги по цій справі.

№ 78. Загальні збори колективу заводу, які обговорювали стан охорони праці на виробництві, прийняли рішення поставити перед директором питання про необхідність вжиття термінових заходів, пов'язаних з охороною праці на виробництві. Колектив доручив профспілковій організації заводу представляти їх інтереси. Вимоги трудового колективу (найманих працівників) заводу щодо невиконання вимог законодавства про охорону праці були затверджені загальними зборами, оформлені відповідним протоколом і надіслані директорові заводу.

Минуло більше місяця, але директор не повідомив голову профспілкової організації М. про прийняте рішення. Група працівників заводу звернулася до М. із запитанням, чи надіслав він вимоги трудового колективу директору заводу і чи можуть вони оголосити страйк.

Дайте аргументовану відповідь працівникам заводу.

Питання до самостійної роботи

1. Класифікуйте колективні трудові спори залежно від особливостей суб'єкта та порядку вирішення.
2. Наведіть та охарактеризуйте основні групи причин виникнення індивідуальних трудових спорів.
3. Проведіть дискусію на тему: «Антагонізми, що породжують колективні трудові спори та їх вплив на суспільство».
4. Складіть протокол претензій трудового колективу до роботодавця.
5. Охарактеризуйте міжнародні стандарти вирішення колективних трудових спорів.

Тема 7. Порядок вирішення колективних трудових спорів примирною комісією

План практичного заняття

1. Правовий статус примирної комісії як органу вирішення колективних трудових спорів.
2. Формування примирної комісії. Правовий статус незалежного посередника.
3. Розгляд примирною комісією колективного трудового спору.
4. Юридична сила рішення примирної комісії.

Нормативно-правові акти та література

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
2. Положення про примирну комісію: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 130 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5017-polozhennia-pro-prymyrnu-komisiiu>
3. Положення про посередника: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5020-polozhennia-pro-poserednyka>
4. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Наказ Національної служби посередництва і примирення від 08.08.2008 року № 94 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5035-rehlament-roboty-prymyrnoi-komisii-po-rozhliadu-i-vyrishenniukolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu>
5. Рішняк М.О. Порядок вирішення колективного трудового спору як форма колективного захисту прав та інтересів працівників / М. О. Рішняк //

Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2016. – Випуск 31. – С. 87-100.

Завдання до практичного заняття

№ 79. При створенні примирної комісії сторони колективного трудового спору не дійшли згоди щодо складу примирної комісії, особистості незалежного посередника.

Які наслідки відсутності згоди відносно складу примирної комісії?

Хто може бути незалежним посередником та які його права при вирішенні колективного трудового спору примирною комісією?

№ 80. Примирна комісія прийняла рішення про припинення розгляду колективного трудового спору, адже підприємство, яке представлено стороною роботодавця, проходить реорганізацію шляхом поділу на три підприємства.

Чи правомірне рішення примирної комісії?

У яких випадках примирна комісія може прийняти рішення про припинення розгляду колективного трудового спору?

№ 81. Незадоволені рішенням примирної комісії за наслідками розгляду колективного трудового спору, представники ПрАТ «Схід-інвест» вирішили звернутись до районного суду, керуючись ст. 124 Конституції України. Дайте правову оцінку ситуації.

Який порядок оскарження рішень примирної комісії?

Які судові органи мають право розглядати колективні трудові спори?

Питання до самостійної роботи

1. Складіть угоду між сторонами про утворення примирної комісії.
2. Розкрийте специфіку виконання рішення примирної комісії.

Тема 8. Порядок вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем

План практичного заняття

1. Правовий статус трудового арбітражу як органу вирішення колективних трудових спорів.
2. Формування трудового арбітражу. Правовий статус трудового арбітра.
3. Розгляд трудовим арбітражем колективного трудового спору.
4. Юридична сила рішення трудового арбітражу.

Нормативно-правові акти та література

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
2. Положення про трудовий арбітраж: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5021-polozhennia-pro-trudovyi-arbitrazh>
3. Положення про арбітра: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 132. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5022-polozhennia-pro-arbitra>
4. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду та вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 серпня 2008 року № 95. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5036-rehlament-roboty-trudovoho-arbitrazhu-po-rozhliadu-i-vyrishenniu-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu>
5. Дейнека В.М. Правові основи утворення та діяльності трудового арбітражу / В. М. Дейнека // Південноукраїнський правничий часопис. – 2014. – № 4. – С. 115-118.
6. Рішняк М.О. Порядок вирішення колективного трудового спору як форма колективного захисту прав та інтересів працівників / М. О. Рішняк // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2016. – Випуск 31. – С. 87-100.

Завдання до практичного заняття

№ 82. Сторона роботодавця у колективному трудовому спорі вирішила створити трудовий арбітраж. Натомість сторону працівників влаштувало рішення примирної комісії з приводу колективного трудового спору та вони відмовились брати участь у створенні трудового арбітражу.

Чи правомірна відмова сторони працівників?

З якого метою та в якому порядку створюється трудовий арбітраж?

№ 83. Членом трудового арбітражу був призначений колишній працівник підприємства, якого звільнили за п. 3 ст. 40 КЗпП. Вважаючи своє звільнення несправедливим працівник дійшов до Верховного Суду України. Представник сторони роботодавця подав заяву про відвід цього члену трудового арбітражу, адже він, приймаючи рішення по колективному трудовому спору, буде виходити з мотивів особистої помсти підприємству.

Кому має бути звернене ця заява?

Чи буде означена заява задоволена?

Хто має право бути членом трудового арбітражу?

№ 84. Трудовий арбітраж призначив закриті засідання через розгляд відомостей, які становлять комерційну таємницю підприємства. На підставі цього рішення представникам працівників було заборонено знаходитись на засіданні трудового арбітражу.

Чи правомірне рішення трудового арбітражу?

Який порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем?

№ 85. Під час розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем виникла необхідність розгляду документів про виплату заробітної плати на підприємстві за останній рік. Щодо витребування в сторони роботодавця трудовий арбітраж виніс ухвалу. Однак сторона роботодавця відмовилась надати означені докази?

Чи зобов'язані сторони трудового спору виконувати ухвали трудового арбітражу?

Які наслідки невиконання ухвали трудового арбітражу?

Який порядок розгляду доказів трудовим арбітражем?

№ 86. При прийнятті рішення члени трудового арбітражу голосували за вироблений проект більшістю голосів. Дізнавшись, що рішення прийнято на користь працівників, сторона роботодавця відмовилась виконувати рішення та звернулась з заявою про проведення переголосування по кожному окремому питанню, що міститься у тексті рішення.

Чи правомірна вимога сторони роботодавця?

Який порядок прийняття рішення трудовим арбітражем?

Який порядок виконання рішення трудового арбітражу?

Питання до самостійної роботи

1. Розкрийте специфіку формування складу трудового арбітражу.
2. Наведіть систему процесуальних джерел, якими має керуватись трудовий арбітраж при вирішенні колективного трудового спору.

Тема 9. Страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів

План практичного заняття

1. Поняття страйку та його види.
2. Умови проведення страйку з метою вирішення колективного трудового спору.
3. Заборона проведення страйку. Специфіка вирішення колективного трудового спору Верховним Судом України.

4. Розгляд судом справ із визнання страйку незаконним. Наслідки визнання страйку незаконним.

Нормативно-правові акти та література

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
2. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 р., № 39/95-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.
3. Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.2001 р., № 2728-III // Відом. Верховн. Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.
4. Про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудова відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти): Положення, затв. наказом НСПП від 09.12.2005 р., № 184 // Колективні трудові спори: Монографія / За заг. ред. В.М. Руденка. – К.: Юрінком Інтер. – 2006.
5. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 р., № 232/94-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1994. – № 51. – Ст. 446.
6. Гірничий закон України від 06.10.1999 р., № 1127-XIV // Відом. Верховн. Ради України. – 1999. – № 50. – Ст. 433.
7. Голов А.Г. Забастовка не метод разрешення коллективного трудового спора. Забастовка – это метод устрашения работодателя // Юрид. мир. – 1997. – Апр.
8. Жернігон Б, Одеро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 11.
9. Краткий политический словарь./ Абаренков В.П., Аверкин А.Г., и др.; Сост. и общ. ред. Л.А. Оникова, Н.В. Шишлина.- 4-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1989. – 509 с.
10. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004.
11. Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников // Труд за рубежом. – 2001. – № 4.
12. Международное трудовое право: учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов; под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. – Москва: Проспект, 2011.
13. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 1998. – № 2.
14. Нуртдинова А.Ф. Забастовка: проблемы применения законодательства // Юрид. мир. – 1997. – № 4. – С. 13.
15. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Вид. дім «Ін Юре», 2003.

16. Ярошенко О.М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2005. – № 1 (40).

Завдання до практичного заняття

№ 87. Водій Г. вийшов на роботу, а потім покинув депо і поїхав на мітинг проти недопущення реорганізації підприємства без погашення боргів із заробітної плати. Після мітингу він повернувся у депо, де відбулися збори трудового колективу. Загальний час відсутності на робочому місці не перевищував трьох годин, але його звільнили за прогул. Г. звернувся до суду із позовом про поновлення на роботі. Суд встановив, що роботодавцем не виконувався трудовий договір: понад місяць не виплачувалась зарплата, а водії примушувались до виїзду на лінію без кондуктора і паралельно виконував його функції. Суд поновив працівника.

У апеляційній інстанції представник роботодавця наполягав на тому, що акція протесту була незаконно організованим страйком, а причина відсутності на роботі через акцію протесту була неповажною.

Чи задовольнить суд апеляційну скаргу роботодавця?

Що таке страйк?

Чим відрізняється страйк від інших акцій соціального протесту?

№ 88. Колектив заводу після тривалих намагань добитися від директора заводу виплати заробітної плати вирішив провести страйк, про що письмово повідомив директора за два тижні.

Директор заводу, посилаючись на відсутність фінансування, звернувся до районного суду з вимогою визнати страйк, який намагається провести трудовий колектив заводу, незаконним.

Яке рішення може винести районний суд у цій справі?

№ 89. Місцевий суд прийняв і розглянув позовну заяву публічного акціонерного товариства про визнання страйку незаконним лише за участю представника позивача, а представники страйкуючих допитувалися судом як свідки. При розгляді місцевим судом справи відповідачами були визнані головуючий і секретар зборів найманих працівників.

Місцевий суд розглянув справу за позовом акціонерного товариства до страйкового комітету – представником працівників публічного акціонерного товариства, які припинили роботу з метою вирішення колективного трудового спору.

До кого та до якого суду подається позов про визнання страйку незаконним?

Хто притягається до участі у справі про визнання страйку незаконним?

№ 90. На загальних зборах працівників ПрАТ наймані працівники порушили питання про оголошення страйку. У процесі обговорення виникли

питання, без відповіді на які працівники не могли прийняти рішення. Серед них такі: хто підписує угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), хто здійснює контроль за виконанням умов цієї угоди та який страйк визнається незаконним.

Проаналізуйте тексти ст. 20-23 Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» і підготуйте аргументовані відповіді на питання працівників акціонерного товариства.

Чи може прокурор звертатися із заявою про визнання страйку незаконним?

№ 91. Заява позивача про визнання страйку незаконним розглядалася судом понад місяць. За продовження страйку, визнаного судом незаконним, та участь у ньому директор підприємства оголосив догану всім працівникам підприємства. Працівники підприємства, які не брали участі в страйку, але через його проведення не мали змоги виконувати свої трудові обов'язки вимагали виплатити заробітну плату за час страйку і зняти накладені на них дисциплінарні стягнення. Працівники, які не страйкували, звернулися в КТС. У заяві вони зазначили, що при винесенні рішення про визнання страйку незаконним суд не зазначив у його резолютивній частині про негайне виконання рішення й обов'язок учасників страйку відмінити оголошений страйк і не вручив копію рішень суду органів (особі), який очолює страйк.

Назвати гарантії для працівників під час страйку та наслідки участі в страйку, визнаного судом незаконним.

Яке рішення може прийняти КТС в трудовому спорі працівників, які не страйкували?

№ 92. Працівники припинили роботу у зв'язку з тривалою невиплатою заробітної плати й порушення законодавства про працю. Суд визнав страйк незаконним з підстав проведення примирних процедур з порушенням Закону. На час розгляду справи працівникам заробітна плата не була виплачена.

Яка відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним?

Чи застосовуються до організаторів страйку порядок і гарантії, передбачені ст. 43 і ст. 252 КЗпП?

Як здійснюється відшкодування збитків, заподіяних страйком?

Питання до самостійної роботи

1. Розділіть поняття «страйк» від понять «голодування», «бойкот», «мітинг», «акція протесту», «саботаж».

2. Розкрийте специфіку таких видів страйку як італійський страйк, символічний страйк, страйк солідарності.

3. Охарактеризуйте міжнародні стандарти та зарубіжний досвід правового регулювання проведення страйку.

**Питання до модульного контролю за модулем 3
«Порядок вирішення колективних трудових спорів»**

1. Поняття та класифікація колективних трудових спорів.
2. Сторони колективних трудових спорів.
3. Роль Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів.
4. Підстава виникнення колективних трудових спорів.
5. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів.
6. Правовий статус примирної комісії як органу вирішення колективних трудових спорів.
7. Формування примирної комісії.
8. Правовий статус незалежного посередника.
10. Розгляд примирною комісією колективного трудового спору.
11. Юридична сила рішення примирної комісії.
12. Правовий статус трудового арбітражу як органу вирішення колективних трудових спорів.
13. Формування трудового арбітражу.
14. Правовий статус трудового арбітра.
15. Розгляд трудовим арбітражем колективного трудового спору.
16. Юридична сила рішення трудового арбітражу.
17. Поняття страйку та його види.
18. Умови проведення страйку з метою вирішення колективного трудового спору.
19. Заборона проведення страйку.
20. Специфіка вирішення колективного трудового спору Верховним Судом України.
21. Розгляд судом справ із визнання стайку незаконним.
22. Наслідки визнання страйку незаконним.

ЗАВДАННЯ ДО КОМПЛЕКСНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ З КУРСУ ТРУДОВЕ ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

1 варіант.

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

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

2. Розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин – це:

- | | |
|---------------------------------|------------------------|
| а) індивідуальний трудовий спір | в) страйк |
| б) колективний трудовий спір | г) соціальний конфлікт |

3. Час законного страйку працівникам, які беруть у ньому участь, оплачується у розмірі:

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| а) 100 % посадового окладу | в) не оплачується |
| б) 50 % посадового окладу | г) 30 % посадового окладу |

4. Порядок відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди.

5. Колектив дитячого садка “Кораблик” Одеського порту звернувся з вимогою до керівництва порту про виплату заборгованості по зарплаті за 3 місяці. Для вирішення спору була утворена примирна комісія, до якої увійшли директор дитячого садка та старший бухгалтер бухгалтерії порту. Однак протягом тижня рішення комісією прийнято не було, і працівники дитячого садка оголосили батькам дітей про те, що дитячий садок працювати не буде у зв'язку із страйком.

Чи правомірне рішення про проведення страйку?

2 варіант.

1. 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 |

2. Примирною комісією вирішуються колективні трудові спори щодо:

- | | |
|------------------------------------|--|
| а) укладення колективного договору | в) зміни існуючих соціально-економічних умов праці |
| б) зміни колективного договору | г) усі зазначені спори |

3. Страйк як засіб крайній засіб впливу на роботодавця передбачає:

- а) псування майна роботодавця
- б) проведення акцій протесту
- в) невихід на роботу
- г) усі названі заходи

4. Порядок поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення за рішенням суду.

5. Працівники об'єднання "Азот" під час профспілкової конференції пред'явили вимогу про покращення роботи міського транспорту по їх перевезенню вранці і по закінченні роботи. Вимога була викладена в письмовій формі і пред'явлена директору об'єднання. Через тиждень директор, також у письмовій формі, відповів представникам трудового колективу, що покращення роботи міського транспорту не відноситься до його компетенції. З такою вимогою трудовому колективу необхідно звернутися до місцевої державної адміністрації.

Чи правильні у даному випадку дії директора об'єднання "Азот"?

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З КУРСУ ТРУДОВЕ ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

1. Трудові спори як основна категорія трудового процесуального права.
2. Поняття та склад трудових процесуальних правовідносин як ядра трудового процесуального права
3. Метод трудового процесуального права
4. Співвідношення трудового процесуального права з іншими галузями права
5. Система принципів трудового процесуального права
6. Характеристика галузевих принципів трудового процесуального права
7. Специфіка джерел трудового процесуального права
8. Роль Постанов Пленуму Верховного Суду України у системі джерел трудового процесуального права
9. Поняття індивідуальних трудових спорів.
10. Класифікація та причини виникнення індивідуальних трудових спорів.
11. Сторони індивідуальних трудових спорів.
12. Представництво в індивідуальних трудових спорах
13. Медіація як примирний засіб вирішення індивідуальних трудових спорів
14. Система юрисдикційних органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори
15. Правовий статус комісії з трудових спорів
16. Право на звернення до суду за захисту трудових прав
17. Строки звернення до органів, уповноважених вирішувати індивідуальні трудові спори.
18. Судові витрати в індивідуальних трудових спорах.
19. Докази та доказування при вирішенні індивідуальних трудових спорів.
20. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про оплату праці.
21. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі.
22. Специфіка розгляду індивідуальних трудових спорів про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору.
23. Особливості вирішення індивідуальних трудових спорів громадян, які працюють за межами своїх держав.
24. Зарубіжний досвід вирішення індивідуальних трудових спорів.
25. Специфіка та юридична сила рішення комісії з трудових спорів.
26. Зміст рішення судів загальної юрисдикції з індивідуальних трудових спорів.

27. Оплата вимушеного прогулу як наслідок винесення рішення з окремих категорій справ в індивідуальних трудових спорах.
28. Відшкодування моральної шкоди в індивідуальних трудових спорах.
29. Обмеження повороту виконання рішень з індивідуальних трудових спорів.
30. Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених комісією із трудових спорів.
31. Специфіка виконання рішень із індивідуальних трудових спорів, винесених судами.
32. Поняття та класифікація колективних трудових спорів.
33. Сторони колективних трудових спорів.
34. Роль Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів.
35. Підстава виникнення колективних трудових спорів.
36. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів.
37. Правовий статус примирної комісії як органу вирішення колективних трудових спорів.
38. Формування примирної комісії.
39. Правовий статус незалежного посередника.
40. Розгляд примирною комісією колективного трудового спору.
41. Юридична сила рішення примирної комісії.
42. Правовий статус трудового арбітражу як органу вирішення колективних трудових спорів.
43. Формування трудового арбітражу.
44. Правовий статус трудового арбітра.
45. Розгляд трудовим арбітражем колективного трудового спору.
46. Юридична сила рішення трудового арбітражу.
47. Поняття страйку та його види.
48. Умови проведення страйку з метою вирішення колективного трудового спору.
49. Заборона проведення страйку.
50. Специфіка вирішення колективного трудового спору Верховним Судом України.
51. Розгляд судом справ із визнання страйку незаконним.
52. Наслідки визнання страйку незаконним.

**ЗАВДАННЯ ДО ПІСЛЯТЕСТАЦІЙНОГО МОНІТОРИНГУ
НАБУТИХ ЗНАТЬ І ВМІНЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ТРУДОВЕ ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО**

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

- | | |
|---|---|
| а) є обов'язковим органом | в) не є обов'язковим органом |
| б) є обов'язковим органом лише на державних підприємствах | 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 | в) 1/4 її складу |
| б) половини її складу | г) 75 % її складу |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. 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

12. 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

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

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

14. 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
- б) 1 місяць
- в) 1 рік
- г) 3 роки

15. Розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоких відносин – це:

- а) індивідуальний трудовий спір
- б) колективний трудовий спір
- в) страйк
- г) соціальний конфлікт

16. Сформовані вимоги найманих працівників до роботодавця вважаються затвердженими за наявності не менше ... підписів членів трудового колективу підприємства:

- а) 2/3
- б) 70 %
- в) 3/4
- г) половини

17. Представник роботодавця зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників та повідомити їх представників про своє рішення протягом:

- | | |
|------------|------------|
| а) 10 днів | в) 15 днів |
| б) 3 днів | г) 20 днів |

18. Загальний строк розгляду вимог працівників щодо існуючих розбіжностей і прийняття рішення не повинен перевищувати:

- | | |
|------------|------------|
| а) 30 днів | в) 50 днів |
| б) 20 днів | г) 10 днів |

19. Примирною комісією вирішуються колективні трудові спори щодо:

- | | |
|------------------------------------|--|
| а) укладення колективного договору | в) зміни існуючих соціально-економічних умов праці |
| б) зміни колективного договору | г) усі зазначені спори |

20. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні протягом:

- | | |
|------------|------------|
| а) 3 днів | в) 15 днів |
| б) 10 днів | г) 7 днів |

21. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на галузевому рівні протягом:

- | | |
|-----------|------------|
| а) 3 днів | в) 10 днів |
| б) 5 днів | г) 15 днів |

22. Колективні трудові спори розглядаються примирною комісією на виробничому рівні протягом:

- | | |
|------------|-----------|
| а) 15 днів | в) 5 днів |
| б) 20 днів | г) 3 днів |

23. Колективні трудові спори розглядаються на національному рівні примирною комісією протягом:

- | | |
|------------|------------|
| а) 20 днів | в) 15 днів |
| б) 5 днів | г) 10 днів |

24. Рішення примирної комісії є:

- | | |
|--------------------|---|
| а) рекомендаційним | в) обов'язковим |
| б) дорадчим | г) обов'язковим, якщо сторони домовились про це |

25. Як правило, з моменту створення трудовий арбітраж повинен прийняти рішення протягом:

- | | |
|------------|------------|
| а) 1 тижня | в) 10 днів |
| б) 20 днів | г) 15 днів |

26. Як правило, трудовим арбітражем вирішуються колективні трудові спори щодо:

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| а) зміни колективного договору | в) зміни виробничого побуту |
| б) укладення колективного договору | г) виконання колективного договору |

27. Страйк може бути розпочато, коли:

- | | |
|--|---|
| а) роботодавець відмовив у задоволенні вимог працівників | в) роботодавець не відповів на законні вимоги працівників |
| б) завершила роботу примирна комісія | г) примирні процедури не призвели до вирішення спору |

28. Час законного страйку працівникам, які беруть у ньому участь, оплачується у розмірі:

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| а) 100 % посадового окладу | в) не оплачується |
| б) 50 % посадового окладу | г) 30 % посадового окладу |

29. Страйк як засіб крайній засіб впливу на роботодавця передбачає:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| а) псування майна роботодавця | в) невихід на роботу |
| б) проведення акцій протесту | г) усі названі заходи |

30. Орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору - це:

- | | |
|----------------------|---------|
| а) примирна комісія | в) НСПП |
| б) трудовий арбітраж | г) КТС |

ДОДАТКИ

Додаток 1

спр. № 2/759/4318/14

У Х В А Л А ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

08 липня 2014 року Суддя Святошинського районного суду м. Києва Наборозняк М.І., розглянувши позовну заяву ОСОБА_1 до Приватного акціонерного товариства «Мостобудівне управління-3» про зобов'язання надати відпустку, визнання незаконним звільнення, поновлення на попередній посаді, стягнення заробітку за час вимушеного прогулу,

встановив:

Позивач 02.07.2014 року звернувся до суду із зазначеним позовом до відповідача.

В резолютивній частині позову він просить суд про зобов'язання надати відпустку, визнання незаконним звільнення, поновлення на попередній посаді, стягнення заробітку за час вимушеного прогулу. Також просить стягнути витрати на правову допомогу 1 тис грн.

Згідно з вимогами ст. 119 ЦПК України позовна заява має містити в собі: найменування суду, до якого подається позов, ціну позову, точну назву відповідача і його місце знаходження; зміст позовних вимог; виклад обставин, якими позивач обґрунтовує кожну свою вимогу; зазначення доказів, що стверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від доказування.

Позивач вимог зазначеного законодавства не виконав.

Позовні вимоги позивач склав зовсім невизначено. Тому йому, очевидно, слід звернутись до кваліфікованого юриста за правовою допомогою.

Зі змісту позовної заяви видно, що позивач за станом на дату подання позову до суду (02.07.2014 року) вже звільнений з роботи у відповідача.

Тому його вимога про зобов'язання відповідача надати відпустку згідно із заявою від 28.05.2014 року, в якій, як видно зі змісту долученої заяви, він просить надати відпустку з 30 травня 2014 року, не є зрозумілою, оскільки відпустка може надаватись працюючим працівникам, а не звільненим з роботи. У заяві про відпустку (відповідно і в наказі про її надання) слід вказувати з якої дати вона повинна надаватись, за який період роботи, якою тривалістю. Відпустка надається на майбутнє, а не на минулий час.

Позивачу слід усвідомити, що позовну заяву він подав 02.07.2014 року, а фактично просить про надання йому відпустки з 30.05.2014 року. Яким чином можна надати за рішенням суду відпустку з 30.05.2014 року? коли вже липень 2014 року позивач не зазначив.

В позовних вимогах слід вказувати чітко: яке саме звільнення незаконним просить визнати позивач; на якій саме посаді слід його поновити; яку саме середню зарплату слід стягнути за час вимушеного прогулу.

В залежності від розміру зарплати, яку бажає стягнути із відповідача позивач, слід вказувати ціну позову.

Позивач може звернутись до юридичної консультації щодо належного оформлення позовної заяви та інших документів, які до неї додаються.

Слід також мати на увазі, що в заяві повинні бути обґрунтування щодо стягнення витрат на правову допомогу, якщо вона дійсно надавалась спеціалістом з права.

На підставі викладеного та керуючись ст. 121 ЦПК України

ухвалив:

Позовну заяву ОСОБА_1 до Приватного акціонерного товариства «Мостобудівне управління-3» про зобов'язання надати відпустку, визнання незаконним звільнення, поновлення на попередній посаді, стягнення заробітку за час вимушеного прогулу, залишити без руху, надавши позивачу строк до 18.07.2014 року включно для усунення недоліків, вказаних у мотивувальній частині ухвали.

Роз'яснити позивачу, що у разі невиконання ухвали судді в повному обсязі позовна заява може бути визнана неподаною та йому повернута.

Ухвала оскарженню не підлягає.

Суддя

Додаток 2

СПРАВА № 1

ВЕРХОВНИЙ СУД
ПОСТАНОВА
08.05.2018 р.

Справа N 127/21595/16-ц
Провадження N 61-10203св18

Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду: головуючого - Луспеніка Д. Д. (суддя-доповідач), суддів: Білоконь О. В., Гулька Б. І., Хопти С. Ф., Черняк Ю. В., учасники справи: позивач - ОСОБА_1, представник позивача - ОСОБА_2, відповідач - фізична особа - підприємець ОСОБА_3, представник відповідача - ОСОБА_4, розглянувши у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 на рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 28 вересня 2017 року у складі судді Бойка В. М. та постанову апеляційного суду Вінницької області від 21 грудня 2017 року у складі колегії суддів: Денищенко Т. О., Берегового О. Ю., Медяного В. М., встановив:

У жовтні 2016 року ОСОБА_1 звернувся до суду із позовом до фізичної особи - підприємця ОСОБА_3 (далі - ФОП ОСОБА_3) про встановлення факту перебування у трудових відносинах.

Позовна заява мотивована тим, що з листопада 2013 року він працював на посаді керівника відділу логістики у ФОП ОСОБА_3, а 14 березня 2016 року на електронну пошту отримав наказ ФОП ОСОБА_3 від 11 березня 2016 року № 16/3-П про його звільнення із займаної посади за порушення корпоративних принципів та цінностей з 11 березня 2016 року.

Вважаючи своє звільнення незаконним, він звернувся до суду із позовом до ФОП ОСОБА_3 про поновлення на роботі, однак останній заперечує наявність між сторонами трудових відносин, оскільки 20 грудня 2015 року між ними було укладено договір підряду, за умовами якого ОСОБА_1 виконував свою роботу у період з 20 грудня 2015 року до 01 березня 2016 року як підрядник.

Оскільки ФОП ОСОБА_3 заперечує факт перебування з ним у трудових відносинах, ОСОБА_1 просив суд встановити факт перебування у трудових відносинах з ФОП ОСОБА_3 на посаді керівника відділу логістики у період з листопада 2013 року по 11 березня 2016 року. Встановлення цього факту необхідно йому для правильності нарахування трудового стажу.

Рішенням Вінницького міського суду Вінницької області від 28 вересня 2017 року в задоволенні позову ОСОБА_1 відмовлено.

Рішення суду першої інстанції мотивовано тим, що позивач у порушення вимог статей 10, 60 ЦПК України 2004 року не надав суду належних і допустимих доказів на підтвердження обставин, якими він обґрунтовує свої вимоги щодо наявності між сторонами трудових відносин. Дії відповідача щодо забезпечення ОСОБА_1 робочим місцем, необхідними засобами зв'язку, комп'ютером вказують лише на виконання умов договору підряду, укладеного між сторонами. При цьому, відповідно до норм трудового і цивільного законодавства договір підряду за своїм змістом та правовою природою не є трудовим. Крім того, позивач не писав заяви про прийняття та звільнення з роботи, не ознайомлювався з такими наказами, а відповідач не видавав наказ про прийняття ОСОБА_1 на роботу.

Постановою апеляційного суду Вінницької області від 21 грудня 2017 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 відхилено. Рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 28 вересня 2017 року залишено без змін.

Постанова апеляційного суду мотивована тим, що частиною другою статті 2 КЗпП України визначено, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Пунктом шостим частини першої статті 24 цього Кодексу встановлена обов'язковість додержання письмової форми трудового договору при укладенні його з фізичною особою. Тому, встановивши, що позивач заяви про прийняття на роботу до ФОП ОСОБА_3 не подавав, а уклав з ним договір підряду на виконання окремих робіт, апеляційний суд погодився з висновком місцевого суду про відмову в задоволенні позову.

У касаційній скарзі ОСОБА_1, посиляючись на неправильне застосування судами норм матеріального права та порушення норм процесуального права, просить судові рішення скасувати і ухвалити нове рішення про задоволення його позову.

Касаційна скарга мотивована тим, що суди не дослідили належним чином зміст укладеного сторонами договору підряду, оскільки він містить явні ознаки трудового договору. Крім того, роботодавець забезпечив його робочим місцем і всім необхідним обладнанням і матеріалами, та фактично допустив до виконання трудових обов'язків, що свідчить про укладення сторонами саме трудового договору. Також суди не дали оцінку тій обставині, що він отримував заробітну плату щомісячно в установленому розмірі та відповідачем був виданий наказ про його звільнення із займаної посади, що свідчить про наявність між сторонами трудових відносин.

Відзив на касаційну скаргу відповідачем не подано.

Згідно з частиною третьою статті 3 ЦПК України провадження в цивільних справах здійснюється відповідно до законів, чинних на час вчинення окремих процесуальних дій, розгляду і вирішення справи.

Відповідно до вимог частин першої і другої статті 400 ЦПК України під час розгляду справи в касаційному порядку суд перевіряє в межах касаційної скарги правильність застосування судом першої або апеляційної інстанції норм матеріального чи процесуального права і не може встановлювати або (та) вважати доведеними обставини, що не були встановлені в рішенні чи відкинуті ним, вирішувати питання про достовірність або недостовірність того чи іншого доказу, про перевагу одних доказів над іншими.

Суд касаційної інстанції перевіряє законність судових рішень лише в межах позовних вимог, заявлених у суді першої інстанції.

У частині третій статті 400 ЦПК України визначено, що суд не обмежений доводами та вимогами касаційної скарги, якщо під час розгляду справи буде виявлено порушення норм процесуального права, які є обов'язковою підставою для скасування рішення, або неправильне застосування норм матеріального права

Згідно із положенням частини другої статті 389 ЦПК України підставами касаційного оскарження є неправильне застосування судом норм матеріального права чи порушення норм процесуального права.

Касаційна скарга підлягає частковому задоволенню.

Відповідно до частин першої, другої та п'ятої статті 263 ЦПК України судові рішення повинно ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним і обґрунтованим.

Законним є рішення, ухвалене судом відповідно до норм матеріального права із дотриманням норм процесуального права.

Обґрунтованим є рішення, ухвалене на підставі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посиляються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні.

Зазначеним вимогам закону постанова апеляційного суду не відповідає.

Судом встановлено, що 20 грудня 2015 року між ОСОБА_1 і ФОП ОСОБА_3 було укладено договір підяду, за умовами якого підрядник - ОСОБА_1 зобов'язався на свій ризик виконати за дорученням замовника - ФОП ОСОБА_3 обумовлену цим договором роботу, зокрема: пошук замовлень на перевезення автомобільним транспортом вантажів, розрахунок рентабельності таких перевезень, складення, підписання (за дорученнями) договорів, здійснення оперативного контролю за виконанням перевезень та розрахунків, пошук нових, підтримання зв'язків з існуючими клієнтами. Строк дії договору встановлено до 31 березня 2016 року.

Разом з тим, позивач пред'являючи позов зазначав, що працював у відповідача з листопада 2013 року по 11 березня 2016 року.

Наказом ФОП ОСОБА_3 від 11 березня 2016 року ОСОБА_1 за порушення корпоративних принципів та цінностей було звільнено із займаної посади з 11 березня 2016 року (а. с. 4).

Вважаючи, що між сторонами склалися трудові відносини, ОСОБА_1 просив суд встановити факт перебування у трудових відносинах з ФОП ОСОБА_3 на посаді керівника відділу логістики у період з листопада 2013 року по 11 березня 2016 року для вирішення у подальшому питань щодо трудового стажу.

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП України, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно зі статтею 24 КЗпП України (в редакції чинній станом на листопад 2013 року) трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Стаття 626 ЦК України визначає загальне поняття цивільно-правового договору. Відповідно, договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків. Виконавець робіт, на відміну від найманого працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку. Наказ (розпорядження) про прийом на роботу не видається.

Сторони цивільно-правової угоди укладають договір в письмовій формі згідно з вимогами статті 208 ЦК України. Такі угоди застосовуються для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів

праці, і у разі досягнення зазначеної мети вважаються виконаними і дія їх припиняється

Відповідно до статті 837 ЦК України за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові.

У договорі підряду визначається ціна роботи або способи її визначення (частина 1 статті 843 ЦК України).

Основною ознакою, що відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

Підрядник, який працює згідно з цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.

Трудовий договір це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання, трудова діяльність не припиняється.

Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт.

Умовами договору підряду від 20 грудня 2015 року, укладеного між сторонами, визначено, що ОСОБА_1 здійснює пошук замовлень на перевезення автомобільним транспортом вантажів, розрахунок рентабельності таких перевезень, складення, підписання (за дорученнями) договорів, здійснення оперативного контролю за виконанням перевезень та розрахунків, пошук нових, підтримання зв'язків з існуючими клієнтами, що вказує на те, що предметом цього договору є процес праці, а не її кінцевий результат.

Апеляційний суд не звернув увагу, що в договорі підряду від 20 грудня 2013 року не зазначено, який саме результат роботи повинен передати виконавець замовнику, а процес праці не передбачає будь-якого кінцевого результату.

Також суд не врахував, що жодним пунктом договору не встановлено обсяг виконуваної роботи у вигляді конкретних фізичних величин, які підлягають вимірюванню, що повинні були бути відображені в акті їх приймання. Не містяться у них і відомості щодо того, який саме конкретний

результат роботи повинні передати виконавці замовникові, не визначено переліку завдань роботи, її видів, кількісних і якісних характеристик.

Разом з тим, апеляційним судом не встановлено наявності чи відсутності актів виконаних робіт за цивільно-правовим договором, складених сторонами цього договору.

Не досліджено судом і того, чи мала оплата праці за виконану роботу систематичний характер, як це передбачено трудовим договором, чи була разовою.

Крім того, апеляційний суд, вказуючи на наявність між сторонами цивільно-правових відносин, що впливає зі змісту договору підряду від 20 грудня 2015 року, не звернув увагу, що предметом позову було встановлення факту перебування у трудових відносинах з листопада 2013 року та не дослідив, які відносини існували між сторонами до укладення цього правочину. Судом не дана правова оцінка наказу ФОП ОСОБА_3 від 11 березня 2016 року про звільнення ОСОБА_1 з посади та у зв'язку з чим такий наказ, який видає роботодавець, а не сторона договору підряду, видавався.

Без з'ясування вказаних обставин у сукупності та без встановлення факту виконання позивачем саме трудових функцій без оформлення трудових відносин, чи перебування його у цивільно-правових відносинах з відповідачем, апеляційний суд дійшов передчасного висновку про безпідставність позовних вимог.

Згідно з частиною першою статті 400 ЦПК України під час розгляду справи в касаційному порядку суд не може встановлювати або вважати доведеними обставини, що не були встановлені, тому суд касаційної інстанції позбавлений можливості усунути вказані недоліки і перевірити доводи відповідачів, оскільки вони потребують встановлення обставин, які не були встановлені судом.

Відповідно до пунктів 1, 2 і 3 частини третьої статті 411 ЦПК України підставою для скасування судового рішення та направлення справи на новий розгляд є також порушення норм процесуального права, що унеможливило встановлення фактичних обставин, які мають значення для правильного вирішення справи, якщо: суд не дослідив зібрані у справі докази; або суд необґрунтовано відхилив клопотання про витребування, дослідження або огляд доказів, або інше клопотання (заяву) учасника справи щодо встановлення обставин, які мають значення для правильного вирішення справи; або суд встановив обставини, що мають суттєве значення, на підставі недопустимих доказів.

Оскільки порушення апеляційним судом норм процесуального права призвело до прийняття незаконної постанови, оскаржуване судове рішення відповідно до статті 411 ЦПК України підлягає скасуванню з передачею справи на новий розгляд до суду апеляційної інстанції.

Керуючись статтями 400, 402, 409, 411, 416 ЦПК України, Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду постановив:

Касаційну скаргу ОСОБА_1 задовольнити частково.

Постанову апеляційного суду Вінницької області від 21 грудня 2017 року скасувати, справу передати на новий розгляд до суду апеляційної інстанції.

Постанова суду касаційної інстанції набирає законної сили з моменту її прийняття, є остаточною і оскарженню не підлягає.

СПРАВА № 2

ВИЩИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД УКРАЇНИ УХВАЛА 15.09.2015 р.

N К/800/33578/13

Колегія суддів Вищого адміністративного суду України в складі: головуєчого, судді - Іваненко Я. Л., суддів: Мойсюка М. І., Тракало В. В., розглянувши в порядку письмового провадження адміністративну справу за позовом фізичної особи - підприємця ОСОБА_4 до головного державного інспектора праці Відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у Луганській області Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області Ш. І. А. про скасування припису за касаційною скаргою головного державного інспектора праці Відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у Луганській області Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області Ш. І. А. на постанову Луганського окружного адміністративного суду від 28 березня 2013 року та ухвалу Донецького апеляційного адміністративного суду від 22 травня 2013 року, встановила:

У лютому 2013 року ФОП ОСОБА_4 звернувся до суду з позовом до головного державного інспектора праці Відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у Луганській області Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області Ш. І. А., в якому просив скасувати припис відповідача N 12-15-033/0095 від 12 листопада 2012 року, як такий, що порушує його права та діюче законодавство України.

Постановою Луганського окружного адміністративного суду від 28 березня 2013 року, залишеною без змін ухвалою Донецького апеляційного адміністративного суду від 22 травня 2013 року, адміністративний позов задоволено. Скасовано припис від 12 листопада 2012 року N 12-15-033/0095-0085, складений головним державним інспектором праці Відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у Луганській області Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області.

У касаційній скарзі відповідач, посилаючись на порушення судами першої та апеляційної інстанцій норм матеріального та процесуального

права, просить скасувати оскаржувані судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій та ухвалити нове рішення, яким відмовити позивачу у задоволенні позову.

Перевіривши за матеріалами справи доводи касаційної скарги та правильність застосування судами першої та апеляційної інстанцій норм матеріального та процесуального права, правової оцінки обставин у справі у межах доводів касаційної скарги, колегія суддів приходить до висновку, що касаційна скарга не підлягає задоволенню з наступних підстав.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що згідно Свідоцтва про державну реєстрацію ОСОБА_4 зареєстрований виконавчим комітетом Стахановської міської ради як фізична особа - підприємець 02 лютого 1994 року.

Відповідно до Свідоцтва про сплату єдиного податку, НОМЕР_1, видами діяльності позивача є: інформаційна діяльність, діагностика, ремонт та техобслуговування оргтехніки, поліграф послуги, репетиторство.

Згідно укладеного між ОСОБА_4 та ОСОБА_6 12 квітня 2007 року договору надання послуг по навчанню ОСОБА_4 на платній основі надає ОСОБА_6 послуги по його навчанню за програмою по ремонту техніки, а ОСОБА_6 сплачує за це ОСОБА_4 гроші у розмірі 2400 грн. Договір підписаний обома сторонами.

24 вересня 2012 року з прокуратури м. Стаханова до Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області надійшла заява ОСОБА_6, в якій він просить відновити трудовий стаж з 12 квітня 2007 року по 31 серпня 2007 року (період праці у ФОП ОСОБА_4.) згідно реєстру ордерів та ксерокопії заяви, де зазначено, що він є робітником підприємства.

В подальшому Територіальною державною інспекцією з питань праці у Луганській області 31 жовтня 2012 року видано наказ N 154 про затвердження плану перевірок на листопад 2012 року, згідно якого прийнято рішення про проведення перевірки ФОП ОСОБА_4.

З 09 листопада 2012 року по 12 листопада 2012 року головним державним інспектором праці Відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у Луганській області Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області Ш. І. А. проведено перевірку ФОП ОСОБА_4 на предмет дотримання законодавства про працю, за результатами якої складено акт перевірки N 12-15-033/0095.

Згідно висновків акту в договорі про повну індивідуальну відповідальність від 12 квітня 2007 року та в заяві ОСОБА_4 в міліцію від 06 вересня 2007 року зазначено, що ОСОБА_6 є працівником ФОП ОСОБА_4, що свідчить про наявність трудових відносин між ОСОБА_6 та ОСОБА_4 у період з 12 квітня 2007 року по 18 серпня 2007 року. Проте трудовий договір у письмовій формі не укладався, що є порушенням вимог статті 24 Кодексу законів про працю України. Запис у трудову книжку ОСОБА_6 про прийняття його на роботу зроблено не було, чим порушено вимоги статті 48 Кодексу законів про працю України.

На підставі зазначених в акті перевірки висновків головним державним інспектором праці Відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у Луганській області Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області видано припис № 12-15-033/0095-0085 від 12 листопада 2012 року, яким зобов'язано позивача протягом місяця привести у відповідність до вимог діючого законодавства трудові відносини з громадянином ОСОБА_6 за період з 12 квітня 2007 року по 18 серпня 2007 року та у строк до 12 грудня 2012 року інформувати про виконання вимог припису.

Позивач надав відповідачу заперечення на акт перевірки та оскаржив дії інспектора щодо проведення перевірки та винесення відносно нього припису.

Листом від 03 грудня 2012 року № 3624/2, який позивачем отримано 20 грудня 2012 року, Територіальною державною інспекцією з питань праці у Луганській області в задоволенні скарги відмовлено.

Листом від 21 січня 2013 року № 3-04/01-13-31/02-96, який позивачем отримано 29 січня 2013 року, Державною інспекцією України з питань праці в задоволенні скарги позивача також відмовлено.

Задовольняючи позовні вимоги суд першої інстанції, з висновком якого погодився суд апеляційної інстанції, виходив з того, що зобов'язання через припис привести укладений діючий договір у відповідність до трудового законодавства є втручанням у внутрішню діяльність суб'єкта господарювання, а тому такий припис не може вважатися правомірним та підлягає скасуванню.

Згідно частини 2 статті 2 Кодексу законів про працю України працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Відповідно до частини 1 статті 21 цього Кодексу трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін

Частиною 3 статті 24 Кодексу законів про працю України передбачено, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Прийняття на роботу провадиться відповідно до штатного розпису підприємства, установи чи організації.

У разі виконання робіт (надання послуг) не на підставі трудового договору, а відповідно до договору підяду (цивільно-правового договору), трудові відносини не виникають.

Цивільно-правовий договір - це будь-який вид договору, що укладається відповідно до вимог цивільного законодавства. Порядок укладання договорів підряду (на виконання певних робіт) регулюється главою 61 Цивільного кодексу України.

Відповідно до статті 837 цього Кодексу за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовник), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з передаванням її результату замовникові.

Крім того, відповідно до пункту 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 року за № 110, трудова книжка - основний документ про трудову діяльність працівника. Тому запис про роботу за цивільно-правовим договором до трудової книжки не заноситься.

Таким чином, позивач, як суб'єкт господарювання, вправі на власний розсуд організувати виконання статутних завдань, в тому числі і шляхом укладення договорів цивільного-правового характеру. Зобов'язуючи позивача укласти трудовий договір, відповідач не врахував, що затвердження штатного розпису належить до компетенції суб'єкта господарювання. В свою чергу, виникнення, зміна та припинення відносин між позивачем та фізичними особами зумовлена волевиявленням обох сторін і одна із них не вправі в односторонньому порядку змінювати умови, щодо яких досягнуто двосторонньої домовленості на врегулювання відносин на підставі цивільного законодавства.

Враховуючи наведене, колегія судів погоджується з висновком судів попередніх інстанцій, що зобов'язання через припис привести укладений діючий договір у відповідність до трудового законодавства є втручанням у внутрішню діяльність суб'єкта господарювання, а тому такий припис не може вважатися правомірним.

При цьому, судами обґрунтовано залишено поза увагою ксерокопію договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, заяву ОСОБА_6 від 19 вересня 2012 року до прокуратури м. Стаханов, ксерокопію заяви ОСОБА_4 до Стахановського РВ від 06 вересня 2007 року, на підставі яких відповідачем було прийнято оскаржуваний припис, оскільки вони не вказують на наявність між ОСОБА_6 та ОСОБА_4 трудових відносин.

Доводи касаційної скарги не дають підстав для висновку, що судами при розгляді справи допущені порушення норм матеріального та процесуального права.

Відповідно до вимог частини 1 статті 220 Кодексу адміністративного судочинства України суд касаційної інстанції не може досліджувати докази, встановлювати та визнавати доведеними обставини, що не були встановлені

в судовому рішенні, та вирішувати питання про достовірність того чи іншого доказу.

За правилами статті 224 Кодексу адміністративного судочинства України суд касаційної інстанції залишає касаційну скаргу без задоволення, а судові рішення - без змін, якщо визнає, що суди першої та апеляційної інстанцій не допустили порушень норм матеріального і процесуального права при ухваленні судових рішень чи вчиненні процесуальних дій.

Тому колегія суддів, перевіrivши у межах касаційної скарги правильність застосування судами першої та апеляційної інстанцій норм матеріального та процесуального права, правової оцінки обставин у справі, приходять до висновку, що касаційну скаргу необхідно залишити без задоволення, а судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій - без змін.

Керуючись статтями 220, 222, 223, 224, 231 Кодексу адміністративного судочинства України, колегія суддів ухвалила:

Касаційну скаргу головного державного інспектора праці Відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у Луганській області Територіальної державної інспекції з питань праці у Луганській області Ш. І. А. залишити без задоволення, а постанову Луганського окружного адміністративного суду від 28 березня 2013 року та ухвалу Донецького апеляційного адміністративного суду від 22 травня 2013 року - без змін.

Ухвала набирає законної сили через п'ять днів після направлення її копій особам, які беруть участь у справі, оскарженню не підлягає.

Додаток 3

ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД
міста КИЄВА
01051, м. Київ, вул. Болбочана Петра 8, корпус 1

Р І Ш Е Н Н Я
І М Е Н Е М У К Р А Ї Н И
м. Київ

14 листопада 2018 року № 826/6758/18

Окружний адміністративний суд м. Києва у складі судді Смолія І.В., при секретарі судового засідання Острович Е.С., розглянувши у відкритому судовому засіданні адміністративну справу за позовом Публічного акціонерного товариства "АрселорМіттал Кривий Ріг" до 1. Національної служби посередництва і примирення 2. Відділення Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області

треті особи

1. В.о. Голови Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" Струков Сергій Миколайович

2. Голова профспілкового комітету Первинної профспілкової організації Незалежної профспілки гірників України ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" Самойлов Юрій Петрович

3. Первинна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити дії,

за участю представників сторін:

від позивача: Гудій В.В.

від відповідача-1: Акімов О.О.

від відповідача-2: Ладович К.Г.

від третьої особи-1: Струков С.М.

від третьої особи-2: Дудін В.М.

від третьої особи-3: Панадій С.В., ОСОБА_26

ОБСТАВИНИ СПРАВИ:

До Окружного адміністративного суду м.Києва звернулось Публічне акціонерне товариство "АрселорМіттал Кривий Ріг" (надалі також - позивач) до 1. Національної служби посередництва і примирення (надалі також - відповідач-1), 2. Відділення Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області (надалі також - відповідач-2), треті особи 1. В.о. Голови Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" Струков Сергій Миколайович (надалі також - третя особа-1), 2. Голова профспілкового комітету Первинної профспілкової організації Незалежної профспілки гірників України ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" Самойлов Юрій Петрович (надалі також - третя особа-2), 3. Первинна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" (надалі також - третя особа-3) про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити дії.

В обґрунтування позовних вимог позивач зазначив, що Рішення відділення НСПП в Дніпропетровській області №04-18/003 від 06.04.2018 року «Про результати перевірки повноважень представників сторін у колективному трудовому спорі між найманими працівниками Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області та Публічним акціонерним товариством «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області» (надалі - Рішення №04-18/003) та Розпорядження НСПП №118-р від 06.04.2018 року «Про реєстрацію колективного трудового спору між найманими працівниками Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровського

області та Публічним акціонерним товариством «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області» суперечать ст.ст. 2, 4, 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (надалі - Розпорядження №118-р від 06.04.2018 року) та прийняті без дотримання вимог Положень, розроблених та затверджених НСПП.

Відповідачами на адресу суду подані відзивки на позов, в яких Відповідачі просять суд відмовити в задоволенні позовних вимог. Заперечуючи проти позову Відповідачі зазначали, що діяли виключно на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, тому відсутні підстави для скасування рішень.

Представники третіх осіб щодо задоволення заявлених позовних вимог заперечували.

Розглянувши подані сторонами документи і матеріали, всебічно і повно з'ясувавши всі фактичні обставини, на яких ґрунтується позов, об'єктивно оцінивши докази, які мають юридичне значення для розгляду справи і вирішення спору по суті, судом встановлено наступне.

Розпорядженням №118-р від 06.04.2018 НСПП зареєстровано колективний трудовий спір (конфлікт) між найманими працівниками ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з 02.04.2018 року за реєстраційним номером 040-18/04-В на підставі подання відділення НСПП в Дніпропетровській області від 06.04.2018 №01-02/02-09-43 і рішення відділення НСПП в Дніпропетровській області від 06.04.2018 №04-18/003 та 12 вимог найманих працівників: 1) підвищити з 1 квітня 2018 року середньомісячну заробітну плату працівникам по ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» до рівня не менше 1000 євро в гривневому еквіваленті за курсом НБУ; 2) в строк до 31.12.2018 з метою визначення технічного стану та виявлення аварійно небезпечних будівель і споруд здійснити проведення державною спеціалізованою організацією обстеження всіх будівель і споруд на території ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», які є його власністю або надані йому в користування. В строк до 01.04.2018 здійснити обстеження будівель і споруд конвертерного цеху. Вибір спеціалізованої організації узгодити з представниками ПО ПМГУ ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». На підставі результатів обстеження з метою забезпечення надійності та безпечної експлуатації будівель і споруд розробити та затвердити план організаційно-технічних заходів із спостереження, догляду та своєчасного ремонту будівель і споруд, які розташовані на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та які є його власністю, або надані йому в користування. Затверджений план довести до відома працівників та профспілкових організацій, що діють на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»; 3) негайно здійснити капітальний ремонт конструкцій перекриття покрівлі блоку № 2 конвертерного цеху. В терміновому порядку виконати капітальні та/або поточні ремонти покрівлі наступних будівель і споруд металургійного виробництва підприємства: Цеху гідротехнічних споруд (насосні станції №№ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 14, 15, 18а, 30, механомайстерня); Цеху мереж і підстанцій металургійного

виробництва (підстанції: 2М, КРЗ-4, 1Д, 2Д, 1ГЗ, НС-13, КРЗ-5, КРЗ-2, ШПЦ-2, КРЗ-10); Цеху підготовки виливниць - виробничий корпус; будівля чистки та змащування виливниць № 3/1, 3/2 Цеху підготовки складів (ЦПС), відділення підготовки складів Цеху підготовки складів (ЦПС); 4) неухильно виконувати п. 4.1 колективного договору, п. 2.15 Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки в частині недопущення необґрунтованого скорочення робочих місць. Передачу, заміщення і дублювання функцій працівників підприємства іншим підрядним організаціям здійснювати виключно після підписання тристоронніх угод між ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» - підрядною організацією - профспілковими організаціями, що діють на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»; 5) в строк до 31.12.2018 виконати капітальні і поточні ремонти: вбиралень станції Промислова; станції Східна; аглофабрики металургійного виробництва; локомотивного депо Цеху ремонту рухомого складу (колишній ЗТ 2); корпусу збагачування секції № 1 Рудозбагачувальної фабрики 1; механічної майстерні Цеху ремонту колій; адміністративно-побутового корпусу Конвертерного цеху; Цеху експлуатації залізничного транспорту; та бань Кисневого виробництва - щитова № 1 Компресорного цеху № 1; ділянки азотопостачання кислородної станції, насосна № 6 Цеху гідротехнічних споруд; механомайстерні Цеху ремонту колій; Адміністративно-побутових корпусів Конвертерного цеху, доменного цеху № 1, Цеху експлуатації залізничного транспорту; 6) забезпечити систематичне та постійне прибирання вбиралень та бань, розташованих на території ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», у відповідності до діючих державних санітарних норм; 7) здійснювати перевезення працівників щорічно протягом 10 місяців на рік (з червня по березень включно) за раніше затвердженими графіками за маршрутами: «Відділ охорони праці і пожежної безпеки Металургійного виробництва - Кисневе виробництво» та у зворотньому напрямку; «Управління підприємства - цех Прокат № 3» та у зворотньому напрямку; 8) до 15.04.2018 внести зміни до Соціального фонду підприємства у відповідності з пропозиціями ПО ПМГУ ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та узгодити їх зі спільним представницьким органом профспілкових організацій, що діють на підприємстві, і затвердити; 9) у відповідності до рішення примирної комісії з розгляду та вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та роботодавцем - ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» у 2014 році за вимогою № 10 - припинити регулярне порушення п. 6.1.5 колективного договору ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», припинити зміни в односторонньому порядку процедури придбання, розподілу і реалізації путівок на санаторно-курортне лікування, з цією метою скасувати наказ по підприємству № 141 від 01.02.2018. Не допускати зменшення розміру фінансових коштів, які перераховуються підприємством на поточні рахунки профспілковим організаціям, що діють на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», для придбання путівок на санаторно-курортне лікування та відпочинок робітників у порівнянні з 2013 роком (39 000 000 грн.); 10) щорічно забезпечувати

фінансування проведення фізкультурно-оздоровчої роботи та Спартакіад на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на рівні та в обсягах (за видами спорту, за кількістю та якістю спортивних заходів, змагань) не менше ніж у 2016 році (2 800 000 грн.); 11) в строк до 01.05.2018 перевести технологічний персонал Коксового цеху №1 Коксохімічного виробництва на графік роботи 170, затверджений та діючий на підприємстві; 12) в безумовному порядку припинити будь-які дії з боку адміністрації підприємства, керівників структурних підрозділів, направлені на дискредитацію, мінімізацію та обмеження діяльності профспілок на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», а також у будь-якому вигляді пропагування та заохочування виходу з рядів профспілок працівників підприємства.

Винесенню розпорядження НСПП №118-р від 06.04.2018 передувала перевірка, здійснена відділенням НСПП в Дніпропетровській області, щодо дотримання найманими працівниками ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» статей 2,3,4,5,6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» під час формування та затвердження вимог на конференції трудового колективу, за результатами якої було складено два Рішення з ідентичними реквізитами №04-18/003 від 06.04.2018 «Про результати перевірки повноважень представників сторін у колективному трудовому спорі (конфлікті) між найманими працівниками публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області та публічним акціонерним товариством «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області», які містять відмінності за змістом.

Згідно пояснень представника відділення НСПП в Дніпропетровській області, Рішення №04-18/003 від 06.04.2018, яке відділення НСПП в Дніпропетровській області помилково надіслало ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та додане до адміністративного позову, є чернеткою.

Позивач не погоджується із Рішенням відділення НСПП в Дніпропетровській області №04-18/003 від 06.04.2018 та з Розпорядженням НСПП №118-р від 06.04.2018 року, вважає їх протиправними, а тому ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» звернулося до суду з позовом щодо їх скасування. Оцінюючи подані сторонами докази за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному і об'єктивному розгляді всіх обставин справи в їх сукупності, та враховуючи, що кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, суд прийшов до переконання про задоволення позовних вимог виходячи з наступних міркувань.

Спірні правовідносини врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998р. №137/98-ВР, Положенням про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту), затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 05.05.2015р. №44 (надалі - Положення №44), Положенням про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих

найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженого наказом НСПП від 29.03.2018 №18 (надалі - Положення №18), Положенням про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки, затвердженого наказом НСПП від 26.09.2014 №65 (надалі - Положення №65), Положенням про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, затвердженого наказом НСПП від 26.09.2014 №66 (надалі - Положення №66).

Згідно положень ст.ст. 2, 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Тобто, для виникнення колективного трудового спору необхідна наявність розбіжностей щодо соціально-трудова відносин між роботодавцем та найманими працівниками, первинною профспілковою організацією або іншою уповноваженою найманими працівниками організацією.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Згідно з ч.ч.1, 6 ст.15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення. Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Згідно ч.ч. 2, 3, 5 пункту 4 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого указом Президента України №1258/98 від 17.11.1998 року НСПП відповідно до покладених на неї завдань, здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналізує висунуті працівниками вимоги та здійснює оцінку їх обґрунтування; перевіряє в разі необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до п. 2.7. Положення №18 вимоги, висунуті найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників) або профспілкою відповідно до положень статей 2, 3, 4, 5, 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інших законодавчих та нормативно-правових актів, що регулюють порядок визначення предмета колективного трудового спору (конфлікту), визначення належної сторони колективного трудового спору (конфлікту) щодо цих вимог, дотримання процедури формування і затвердження вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), дотримання порядку і строків розгляду вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), профспілки роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців та надання ним разом з прийнятим рішенням соціально-економічного обґрунтування та за відсутності факту неможливості розгляду та вирішення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників),

профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) до вирішення справи, що розглядається в порядку конституційного, цивільного, господарського, кримінального чи адміністративного судочинства, підлягають реєстрації НСПП у строки та в порядку, встановленому цим Положенням.

При цьому, відповідно до п. 5.1 Положення №18 НСПП відмовляє в реєстрації висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективного трудового спору (конфлікту) може бути у випадках, якщо, зокрема: висунуті найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимоги не відповідають положенням статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; в результаті перевірки не підтвердились повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) або сторона спору не є належною; порушені положення статті 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо процедури формування та затвердження вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), профспілки, визначення органу (особи), уповноваженого представляти інтереси найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), профспілки, оформлення вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), профспілки відповідним протоколом і надсилання цього протоколу роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців; порушені положення частини 1 статті 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо порядку прийняття рішення уповноваженим представницьким органом (особою) найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), профспілки про момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту); реєстрація або наступні розгляд та вирішення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) неможливі до вирішення справи, що розглядається в порядку конституційного, цивільного, господарського, кримінального чи адміністративного судочинства; в інших випадках відповідно до чинного законодавства України.

На підставі аналізу зазначених вище норм права слід дійти висновку, що для реєстрації колективного трудового спору НСПП в межах своєї компетенції повинна пересвідчитись, чи дійсно між найманими працівниками та роботодавцем виникли розбіжності з соціально-трудова питань, визначити момент виникнення трудового спору між найманими працівниками та роботодавцем, перевірити повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту), процедуру формування та затвердження вимог найманими працівниками та проаналізувати вимоги найманих працівників.

Протоколом конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 27.03.2018 року затверджено 12 вимог найманих працівників

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» до роботодавця - ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та визначено орган, якому доручено представляти інтереси найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», у тому числі формувати примирні органи, вчиняти інші дії, необхідні для вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у складі дев'ятнадцяти осіб, а саме: ОСОБА_10, ОСОБА_11, ОСОБА_12, ОСОБА_13, ОСОБА_14, ОСОБА_15, ОСОБА_26, ОСОБА_16, ОСОБА_17, ОСОБА_18, ОСОБА_19, ОСОБА_20, ОСОБА_21, ОСОБА_22, ОСОБА_27, ОСОБА_23, ОСОБА_24, ОСОБА_25

В протоколі конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 27.03.2018 року міститься інформація про обраних делегатів - 384 особи, присутні - 272 делегата конференції.

28.03.2018 року головою конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» ОСОБА_10 подано генеральному директору ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» лист від 28.03.2018 щодо направлення виписки з протоколу конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з вимогами найманих працівників та зазначеним складом обраного конференцією трудового колективу уповноваженого органу, що буде представляти інтереси найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та додано виписку з протоколу конференції трудового колективу від 27.03.2018 року.

Листом від 02.04.2018 року №05/579 ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» звернулось до голови конференції трудового колективу з проханням надати документи, які підтверджують порядок формування вимог найманими працівниками. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» зазначено, що вимоги будуть розглянуті в термін і в порядку, передбаченому діючим законодавством після отримання таких документів.

Листами від 02.04.2018 головою уповноваженого представницького органу найманих працівників інформовано ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та відділення НСПП в Дніпропетровській області (отримані 03.04.2018 року) про виникнення з 02.04.2018 року колективного трудового спору між найманими працівниками та роботодавцем за вимогами, затвердженими на конференції трудового колективу 27.03.2018 року.

02.04.2018 року ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» звернулось до відділення НСПП в Дніпропетровській області листом №05-582 щодо проведення перевірки порядку формування вимог найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

04.04.2018 року НСПП Розпорядженням №113-р «Про призупинення реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області та публічним акціонерним товариством «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області» призупинено реєстрацію колективного трудового спору для вивчення та перевірки дотримання найманими працівниками ПАТ

«АрселорМіттал Кривий Ріг» положень статей 2,3,4,5,6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

В строк до 06.04.2018 року НСПП зобов'язано відділення НСПП в Дніпропетровській області провести ґрунтовне вивчення процедури формування та затвердження вимог найманих працівників відповідно до статей 2,3 4,5,6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також отримати пакет документів необхідний для реєстрації зазначеного колективного трудового спору (конфлікту).

Під час перевірки дотримання порядку формування та затвердження вимог найманими працівниками ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», відділенням НСПП в Дніпропетровській області було встановлено, що:

- конференція трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на 27.03.2018 року була скликана за рішенням профспілкового комітету первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 13.03.2018 року, яким 20.11.2017 затверджено норму представництва на конференцію трудового колективу, а саме 1 делегат від 63 трудящих (в структурних підрозділах із чисельністю менше 63 чоловік делегується по 1 представнику).

- облікова чисельність працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» станом на 01.03.2018 складає 23 508 осіб, станом на 01.04.2018 - 21 636.

- на конференцію трудового колективу було обрано 384 делегати, мандатна комісія виключила 21 делегати через їх звільнення, переведення і вважала загальну кількість обраних делегатів 363 особи.

Представники відповідачів пояснили, що відділення НСПП в Дніпропетровській області погодилось з висновком мандатної комісії, що конференцію представників найманих працівників слід вважати правомочною з посиланням на наявність 3/4 обраних делегатів визначених в Положенні №66, враховуючи виключення 21 особи зі складу обраних делегатів.

За висновком відділення НСПП в Дніпропетровській області процедура формування і затвердження вимог, визначена ст. 4 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та п. 2.3. Положення №66, дотримана, з чим суд не може погодитись.

Суд враховує, що порядок проведення загальних зборів і конференцій трудового колективу врегульовано Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», який підлягає застосуванню до прийняття відповідного законодавчого акту щодо визначення повноважень трудового колективу відповідно до постанови Верховної Ради України від N 1545-ХІІ 12.09.1991 року «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР». Згідно ст. 20 названого закону загальні збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій розглядають найважливіші питання життя і діяльності трудових колективів. Конференції трудових колективів проводяться на підприємствах, в

установах, організаціях, де скликання зборів утруднене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів. Делегати на конференцію обираються за нормами і в порядку, що визначаються трудовим колективом.

Збори (конференції) трудових колективів скликаються спільно профспілковими комітетами і адміністрацією підприємств, установ, організацій. Збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція - не менш як дві третини делегатів.

Законами України не визначено, що загальні збори (конференція) трудового колективу можуть бути скликані одноособово, відповідно вбачається порушення порядку скликання конференції трудового колективу, яка відбулась 27.03.2018 року. Доводи відповідача щодо дотримання порядку скликання конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з посиланням на Положення №66 до уваги судом не беруться, адже в частині порядку скликання загальних зборів (конференції) Положення №66 суперечить змісту ст. 20 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», який має вищу юридичну силу.

Розпорядженням НСПП №113-р від 04.04.2018 було встановлено, що для реєстрації колективного трудового спору було подано неповний пакет документів, який передбачено законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенням про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженого наказом НСПП від 29.03.2018 №18, Положенням про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, затвердженого наказом НСПП від 26.09.2014 №66, в тому числі, зокрема: наказ ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» про звільнення осіб, що визначені делегатами конференції трудового колективу.

Під час розгляду справи, судом встановлено, що відділенням НСПП в Дніпропетровській області Розпорядження НСПП №113-р від 04.04.2018 року не виконано, та ним не було витребувано від ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» накази про звільнення осіб, що визначені делегатами конференції трудового колективу.

Так, з протоколу №2 засідання мандатної комісії конференції трудового колективу від 27.03.2018 року суд встановив, що головою мандатної комісії пропонувалось виключити із загальної кількості обраних делегатів 21 особу через їх звільнення, і вважати загальну кількість обраних делегатів на конференцію трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» 363 делегата.

Як пояснив представник відділення НСПП в Дніпропетровській області, перевіряючи обставини виключення мандатною комісією 21 делегата із загальної кількості обраних делегатів, відділення НСПП в Дніпропетровській області виходило зі змісту наказів №1478 від 05.12.2017 та №19 від

09.01.2018, які, як встановлено судом, не визначали строки звільнення чи переведення конкретних осіб, в тому числі, які були обрані делегатами.

Відповідно до п. 2.2.8 Положення №66, яким керувалось відділення НСПП в Дніпропетровській області під час здійснення перевірки, конференція представників (делегатів конференції) найманих працівників є правомочною, якщо в ній бере участь не менше трьох четвертих обраних представників (делегатів конференції) від працюючих найманих працівників, які є штатними працівниками підприємства, установи, організації чи їх окремого структурного підрозділу.

Відповідно до підпункту 2.1.3 пункту 2.1 Положення №44 для перевірки повноважень визначеного найманими працівниками уповноваженого на представництво органу на виробничому рівні відділення НСПП в Автономній Республіці Крим та областях (далі - Відділення НСПП) вивчає протокол загальних зборів (конференції) найманих працівників про затвердження вимог найманих працівників, при цьому перевіряє:

- правомочність зборів, в тому числі присутність на зборах більше половини членів трудового колективу;
- порядок обрання делегатів конференції; повноваження делегатів конференції;
- дотримання норм представництва делегатів;
- дотримання вимог щодо правомочності делегатів конференції;
- дотримання вимог щодо правомочності прийняття рішення про затвердження вимог найманих працівників (за рішення проголосувало більше половини учасників зборів - членів трудового колективу або більше половини обраних делегатів конференції); відповідність затверджених вимог найманих працівників положенням статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

На момент прийняття спірного рішення у відділення НСПП в Дніпропетровській області були відсутні документи щодо підтвердження правомірності виключення із загальної кількості обраних делегатів 21 особу - делегата. З протоколу №1 лічильної комісії конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 27.03.2018 року вбачається, що під час підрахунку голосів делегатів лічильна комісія виходила з обраної кількості делегатів - 384 особи, а не з визначених мандатною комісією 363 особи. Кількість обраних делегатів 384 особи відображено і в протоколі конференції трудового колективу. Судом встановлено, що делегатами на конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» виступали особи, які не являються штатними працівниками ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», що суперечить змісту 2.2.8 Положення №66 та впливає на норму представництва. Так, в «Реестре присутствия делегатов на конференции трудового коллектива ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог» від 27.03.2018 року містяться підписи осіб в графі «Общественные организации», які не перебували в трудових відносинах з ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Крім того, не всі додані до матеріалів справи протоколи підтверджують повноваження делегатів найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий

Ріг». З наданих до матеріалів справи копій з виписок, протоколу робочих зборів (арк. 140, 141, 142, 143 тому 4) не вбачається, що 10 делегатів обирались для представництва інтересів працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», в той час як підписи 8 з них містяться в «Реєстрі присутствия делегатів на конференції трудового колектива ПАО «АрселорМіттал Кривой Рог».

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників сформовані і затверджені загальними зборами (конференцією) найманих працівників вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

Згідно пунктів 2.2.12 Положення №66 рішення загальних зборів (конференції) найманих працівників приймаються відкритим або таємним голосуванням та вважаються чинними у разі, коли за них проголосувала така кількість учасників загальних зборів (конференції), яка складає за їх повноваженнями не менше ніж половину працюючих членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх окремого структурного підрозділу.

Оцінивши подані сторонами докази, суд доходить висновку, що відділенням НСПП в Дніпропетровській області не забезпечено виконання вимог п. 2.1.3 Положення №44, що призвело до прийняття передчасних висновків про відсутність порушень ст. 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» під час формування та затвердження вимог найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Посилання відділення НСПП в Дніпропетровській області в рішеннях №04-18/003 від 06.04.2018 року на відповідність процедури формування і затвердження вимог пункту 2.3 Положення №66 є безпідставним, адже даний пункт не регулює порядок формування і затвердження вимог на конференціях найманих працівників.

Статтею 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у

триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Відділення НСПП в Дніпропетровській області дійшло висновку, що усі дії органу, уповноваженому представляти інтереси найманих працівників, щодо вступу в колективний трудовий спір відповідають вимогам ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Проте, подібні висновки суперечать матеріалам справи.

Під час перевірки дотримання ст. 6 закону, відділення НСПП в Дніпропетровській області виходило з того, що представницький орган найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» направив листа (вхід. від 28.03. 2018 №3) генеральному директору ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» разом із випискою з протоколу конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 27.03.2018 року.

За час перевірки, відділення НСПП встановило, що 02.04.2018 року на засіданні уповноваженого представницького органу найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», вирішили не погодитись з рішенням роботодавця (лист №05-579 від 02.04.2018) щодо результатів розгляду вимог і вступити в колективний трудовий спір.

Як встановлено судом, вимоги до ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (вхід. від 28.03.2018 №3) було направлено не представницьким органом найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», а головою конференції трудового колективу.

Згідно п.2.2.11 Положення №66 для ведення загальних зборів (конференції) найманих працівників обирається голова загальних зборів (конференції). Тобто, повноваження голови конференції найманих працівників вичерпуються веденням такої конференції.

Згідно ч.2 ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту) є уповноважений найманими працівниками на представництво орган.

Листом №05/579 від 02.04.2018 року ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» запитано від голови конференції трудового колективу документи, які підтверджують порядок формування вимог найманими працівниками та повідомлено, що вимоги будуть розглянуті в термін і в порядку, передбаченому діючим законодавством після отримання таких документів.

Згідно п. 1.3. Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки, затвердженого наказом НСПП №65 від 26.09.2014 року (надалі - Положення №65) рішенням роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців є викладена письмово позиція щодо намірів здійснення повного або часткового задоволення чи відмови у задоволенні вимог найманих працівників, профспілки.

Лист від 02.04.2018 року №05/579 не відповідає вимогам наведеним в п. 1.3 Положення №65, тобто за своїм змістом не містить позиції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» щодо повного або часткового задоволення чи відмови у задоволенні вимог найманих працівників, а отже не містить рішення роботодавця, з яким можливо погодитись чи не погодитись.

Суд враховує, що в матеріалах справи відсутнє звернення уповноваженого найманими працівниками на представництво органу з вимогами до ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», рішення ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» про відмову або часткову відмову в задоволенні колективних вимог працівників, що є необхідною складовою для дотримання порядку прийняття рішення уповноваженим представницьким органом найманих працівників до змісту положень ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», в тому числі у випадку незгоди з рішенням роботодавця.

З урахуванням встановлених обставин, висновки відділення НСПП в Дніпропетровській області щодо відповідності усіх дій щодо вступу в колективний трудовий спір (спір) вимогам статті 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є помилковими.

За результатами здійсненої перевірки, відділення НСПП в Дніпропетровській області дійшло висновків, що висунуті вимоги відповідають нормам статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

За доводами позову, ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» не допускало порушення законодавчих, нормативно-правових актів, галузевих угод чи колективного договору, які, в свою чергу, могли призвести до певних розбіжностей та до виникнення колективного трудового спору, а отже їх реєстрація суперечить ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Виходячи зі змісту ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» під колективним трудовим спором (конфліктом) розуміються розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Відповідно до п. 2.6. Положення №18 відділення НСПП в поданні на ім'я Голови НСПП має вказати, зокрема аналіз змісту вимог щодо відповідності їх статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та правової обґрунтованості вимог із визначенням законодавчих та нормативно-правових актів, які було порушено роботодавцем, що спричинило виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин.

Судом встановлено, що спірні рішення відповідачів не містять посилань на законодавчі та нормативно-правові акти, які було порушено ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», та порушення яких спричинило виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин. В матеріалах справи відсутні належні та допустимі докази про проведення такого аналізу перед реєстрацією колективного трудового спору, чи дійсно між найманими працівниками та роботодавцем виникли розбіжності.

До адміністративного позову позивачем надано документальні докази в підтвердження відсутності розбіжностей між трудовим колективом та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на момент проведення конференції трудового колективу.

Водночас доказів здійснення аналізу правової обґрунтованості вимог із визначенням законодавчих та нормативно-правових актів, які було порушено роботодавцем, що спричинило виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, доказів щодо спростування відсутності розбіжностей відповідачами суду надано не було.

Частиною другою статті 19 Конституції України встановлено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

При цьому, «на підставі» означає, що суб'єкт владних повноважень: 1) повинен бути утвореним у порядку, визначеному Конституцією та законами України; 2) повинен діяти на виконання закону, за умов та обставин, визначених ним.

«У межах повноважень» означає, що суб'єкт владних повноважень повинен приймати рішення, а дії вчиняти відповідно до встановлених законом повноважень, не перевищуючи їх.

«У спосіб» означає, що суб'єкт владних повноважень зобов'язаний дотримуватись встановленої законом процедури форми прийняття рішення або вчинення дії і повинен обрати лише визначені законом засоби.

В сукупності судом встановлено, що відділення НСПП в Дніпропетровській області діяло не на підставі, не в межах повноважень та не у спосіб, що передбачені чинним законодавством, в тому числі актами НСПП, не обґрунтовано, без урахування всіх обставин, що мали значення при прийнятті рішення по результатам перевірки дотримання статей 2,3,4,5,6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що також підтверджується наявністю рішень №04-18/003 від 06.04.2018 року різного змісту. Прийняття відділенням НСПП в Дніпропетровській області рішення №04-18/003 з протиправними висновками призвело до протиправної реєстрації НСПП Розпорядженням №118-р від 06.04.2018 року колективного трудового спору, що вказує на наявність підстав для їх скасування.

Згідно з ч. 1 ст. 77 Кодексу адміністративного судочинства України кожна сторона повинна довести ті обставини, на яких ґрунтуються її вимоги та заперечення, крім випадків, встановлених статтею 78 цього Кодексу.

В адміністративних справах про протиправність рішень, дій чи бездіяльності суб'єкта владних повноважень обов'язок щодо доказування правомірності свого рішення, дії чи бездіяльності покладається на відповідача (ч. 2 ст. 77 Кодексу адміністративного судочинства України). Відповідачі по справі, як суб'єкти владних повноважень, покладений на них обов'язок щодо доказування правомірності прийнятих рішень не виконали.

Керуючись статтями 72-77, 241-246, 255 Кодексу адміністративного судочинства України, суд, -

ВИРІШИВ:

Адміністративний позов Публічного акціонерного товариства "АрселорМіттал Кривий Ріг" до 1. Національної служби посередництва і примирення, 2. Відділення Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області, треті особи 1. В.о. Голови Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" Струков Сергій Миколайович, 2. Голова профспілкового комітету Первинної профспілкової організації Незалежної профспілки гірників України ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" Самойлов Юрій Петрович, 3. Первинна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити дії, задовольнити.

Визнати протиправним та скасувати Розпорядження Національної служби посередництва і примирення №118-р від 06.04.2018 року "Про реєстрацію колективного трудового спору між найманими працівниками Публічного акціонерного товариства "АрселорМіттал Кривий Ріг" міста Кривого Рогу Дніпропетровської області та Публічним акціонерним товариством "АрселорМіттал Кривий Ріг" міста Кривого Рогу Дніпропетровської області" з моменту його прийняття".

Визнати протиправним та скасувати Рішення відділення Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області №04-18/003 від 06.04.2018 року "Про результати перевірки повноважень представників сторін у колективному трудовому спорі між найманими працівниками Публічного акціонерного товариства "АрселорМіттал Кривий Ріг" міста Кривого Рогу Дніпропетровської області та Публічним акціонерним товариством "АрселорМіттал Кривий Ріг" міста Кривого Рогу Дніпропетровської області.

Рішення суду, відповідно до частини 1 статті 255 Кодексу адміністративного судочинства України, набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо апеляційну скаргу не було подано.

Рішення суду може бути оскаржене до суду апеляційної інстанції протягом тридцяти днів з дня його проголошення за правилами, встановленими статтями 293-297 Кодексу адміністративного судочинства України, шляхом подання апеляційної скарги безпосередньо до суду апеляційної інстанції.

Відповідно до підпункту 15.5 пункту 15 розділу VII "Перехідні положення" Кодексу адміністративного судочинства України до дня початку функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи апеляційні та касаційні скарги подаються учасниками справи до або через відповідні суди за правилами, що діяли до набрання чинності цією редакцією Кодексу.

Суддя І.В. Смолій

Режим доступу: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/78074911/>