

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
АКАДЕМІЯ АДВОКАТУРИ УКРАЇНИ

# ТРУДОВІ СПОРИ

*Навчальний посібник*

*За загальною редакцією  
професора В. П. ПАСТУХОВА*



Київ • 2005

ББК 67.9(4УКР)305я73  
Т78

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України  
як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів  
(лист №1/11-774 від 24 лютого 2004 р.)*

*Рекомендовано Вченою радою  
Академії адвокатури України  
(протокол № 3 від 24 грудня 2003 р.)*

**Рецензенти:**

С. М. СТАХОВСЬКА, кандидат юридичних наук;

О. В. ТИЩЕНКО, кандидат юридичних наук

**Авторський колектив:**

Л. П. ГРУЗІНОВА, доцент, завідувач кафедри  
комерційного та трудового права Інституту права  
Президентського університету МАУП;

В. П. ПАСТУХОВ, професор, завідувач кафедри трудового,  
земельного та екологічного права Академії адвокатури  
України;

М. Л. СМОЛЯРОВА, старший викладач юридичного  
факультету Запорізьського державного університету;

Ю. М. ЩОТОВА, викладач юридичного факультету  
Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок  
України

© Колектив авторів., 2005  
© Видавництво  
«Магістр – XXI сторіччя», 2005  
© Художнє оформлення видавництва  
«Магістр – XXI сторіччя», 2005

ISBN 966-8817-03-6

**Зміст**

Передмова . . . . .	5
Тема 1. Органи та способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Трудові спори . . . . .	9
1.1. Органи та способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників . . . . .	9
1.2. Трудові спори: поняття, класифікація та причини виникнення . . . . .	14
Тема 2. Розгляд індивідуальних трудових спорів у комісії з трудових спорів . . . . .	22
2.1. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії з трудових спорів . . . . .	22
2.2. Оскарження та порядок виконання рішення комісії з трудових спорів . . . . .	28
Тема 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судовому порядку . . . . .	31
3.1. Порядок розгляду справ, що виникають з трудових правовідносин . . . . .	31
3.2. Деякі процесуальні особливості розгляду трудових справ у суді . . . . .	35
Тема 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору . . . . .	64
4.1. Трудові спори щодо відмови у прийомі на роботу . . . . .	64
4.2. Трудові спори щодо переведення на іншу роботу та зміни умов трудового договору . . . . .	66
Тема 5. Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причин звільнення . . . . .	80
5.1. Трудові спори щодо поновлення на роботі осіб, звільнених з ініціативи роботодавця . . . . .	80
5.2. Інші трудові спори щодо поновлення на роботі працівників . . . . .	102

## Передмова

Тема 6. Трудові спори щодо умов праці . . . . .	116
6.1. Трудові спори щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат та інших умов праці . . . . .	116
Тема 7. Трудові спори щодо відповідальності сторін трудового договору . . . . .	140
7.1. Трудові спори щодо визнання необґрунтованими дисциплінарних стягнень . . . . .	140
7.2. Трудові спори щодо стягнення матеріальної шкоди з працівника чи роботодавця . . . . .	143
7.3. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди, заподіяної працівникові . . . . .	174
Список використаної та рекомендованої літератури . . . . .	185
<b>I. ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ</b>	
Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. (витяг) . . . . .	189
Трудовий кодекс України (Проект) (витяг) . . . . .	204
Про практику розгляду судами трудових спорів <i>Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9</i> . . . . .	213
Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками <i>Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14</i> . . . . .	231
Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди <i>Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4</i> . . . . .	242
Про практику застосування судами законодавства про оплату праці <i>Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13</i> . . . . .	251
<b>II. СПРАВИ ПРО ТРУДОВІ СПОРИ</b> . . . . .	265

Посібник побудовано відповідно до програми вивчення навчальної дисципліни «Трудові спори», щоб студент мав змогу повторити вже освоєний матеріал, насамперед трудове право України, та інші правничі дисципліни, навчитися правильно застосовувати норми трудового права, виробити необхідні для фахівця навички й уміння вирішувати трудові спори.

До кожної теми навчальної програми вміщено коло питань, вивчення та засвоєння яких допоможе студенту досить повно охопити зміст її тем. Питання підбрані з урахуванням логіки вивчення правничого матеріалу. Допомогу студентові можуть надати коментарі чинного законодавства, збірники законодавства про працю. Слід використовувати також міжнародні акти, насамперед конвенції МОП<sup>1</sup>.

Після видання посібника до рекомендованих нормативно-правових актів можуть бути внесені зміни й доповнення, а також прийняті нові нормативно-правові акти, тому слід стежити за змінами у законодавстві України та враховувати їх у

<sup>1</sup> Див.: Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року); Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 (Конвенцію ратифіковано Законом № 798-IV від 15.05.2003); Конвенція про оплачувані навчальні відпустки № 140 (Конвенцію ратифіковано Законом № 174-IV від 26.09.2002); Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154 (Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3932-XII від 04.02.94); Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (Конвенцію ратифіковано Законом № 1196-XIV від 22.10.99); Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця № 158 (Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3933-XII від 04.02.94); Конвенція про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173; Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 та інші. О захисті прав представителів трудящих на підприємствах и представляемых им организациях: Рекомендация МОП № 143 (1971) та інші.

разі вирішення трудових спорів<sup>1</sup>. Користування збірниками нормативно-правових актів сприяє вивченню навчального матеріалу. Рекомендується використовувати й іншу юридичну літературу: монографії, журнальні статті та збірники наукових праць.

При вивченні програмних питань дисципліни рекомендується використовувати такі форми самостійної роботи: опрацювання лекційного матеріалу; вивчення й аналіз законодавства щодо трудових спорів; самостійна робота з текстом підручників, опрацювання наукової та методичної літератури, нормативних актів; розв'язання ситуаційних завдань, виконання вправ, розробка процесуальних документів, структурно логічних схем; підготовка рефератів, доповідей, повідомлень, огляду практики застосування законодавства та зарубіжного досвіду з розгляду трудових спорів; підготовка до семінарських та практичних занять, підсумкового виявлення знань: тестування, контрольні роботи, заліки й екзамени.

У посібнику розкрито загальну характеристику трудових спорів, порядок їх вирішення в КТС та судовому порядку, розглянуто стадії судового доказування. На прикладах судової практики визначається предмет доказування та необхідні докази з основних категорій трудових справ.

Слід врахувати, що процес застосування права за послідовністю дій правозастосовного органу дає змогу виокремити такі стадії: а) встановлення фактичних обставин у справі; б) вибір і аналіз норм права (встановлення юридичної підстави вирішення трудового спору); в) вирішення трудового спору.

На першій стадії слід встановити юридичні факти, що впливають на вирішення трудової справи. Юридичні факти мають бути достовірними, тобто цілком відповідати фактичним обставинам, що є у правозастосовного органу. Встановлені юридичні факти підтверджуються певними доказами. Докази в трудовій справі — це фактичні дані, на підставі яких у визначеному законом порядку суд встановлює наявність або відсутність обставин, які є обґрунтуванням вимог і заперечення сторін, та інші обставини, що мають значення для правильного вирішення трудової справи. Кожна сторона має довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Норми права, що регулюють процес доказування, поділяються на загальні та спеціальні, які регулюють

<sup>1</sup> Див.: Указ Президента України «Про затвердження Стратегії інтеграції до Європейського Союзу» від 11 червня 1998 р.

специфіку доказування з окремих категорій трудових справ. Наприклад, трудові спори працівників, звільнених у зв'язку з банкрутством організації, трудові спори працівників, звільнених за порушення трудової дисципліни, трудові спори щодо надання гарантій та компенсації. Необхідні докази подаються сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі. У випадках, коли є труднощі щодо витребування доказів для сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, суд за їх клопотаннями сприяє у витребуванні необхідних доказів.

Наступна стадія вирішення трудового спору — пошук нормативних актів, вибір відповідних норм права, що відповідають обставинам справи, визначення чинності норми права та її тлумачення. Студент має навчитися використовувати різні способи тлумачення норм трудового права (філологічне, логічне, систематичне, історичне, буквально та ін.). Вирішення трудової справи полягає у тому, що орган, який на підставі відповідних норм права розглянув трудовий спір повідомляє своє рішення сторонам. Рішення за трудовим спором має бути мотивованим, обґрунтованим, законним. Необхідно навчитися приймати рішення з трудового спору.

Умови та порядок виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), що відповідно до закону підлягають примусовому виконанню у разі невиконання їх у добровільному порядку, визначаються Законом України «Про виконавче провадження». Так, посвідчення комісій з трудових спорів можуть бути пред'явлені до виконання протягом трьох місяців з дня видачі посвідчення на примусове виконання рішення комісій з трудових спорів.

Постанови Пленуму Верховного суду містять роз'яснення про те, які факти мають довести сторони<sup>1</sup>. Обсяг постанов дозволяє дати роз'яснення не з усіх питань правового характеру, що виникають у роботі судів по здійсненню правосуддя. Тому судова палата у цивільних справах Верховного Суду

<sup>1</sup> Див.: Постанову Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 // Юридичний вісник України. — 1996. — № 48; Постанову Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. — К., 1995. — С. 373; Вісник Верховного Суду України. — 1998. — № 3; Постанову Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965—1985. — К., 1995. — Ч. 1.

України виробляє і пропонує правові позиції щодо застосування трудового та іншого законодавства. В їх основі — практика, аналіз і узагальнення у справах окремих категорій (в т. ч. трудових) і питань, за розв'язанням яких звертаються суди нижчого рівня. Правові пропозиції мають не обов'язковий, а інформаційний характер<sup>1</sup>.

У посібнику використовуються такі скорочення:

КЗпП — Кодекс законів про працю України;

КТС — Комісія з трудових спорів;

МОП — Міжнародна організація праці;

УК — Кримінальний кодекс України;

ЦК — Цивільний кодекс України;

ЦПК — Цивільний процесуальний кодекс України.

Якщо у посібнику після посилання на статті кодексу не вказується держава, що прийняла кодекс, наприклад, ст. 21 КЗпП, ст. 13 ЦПК, ст. 7 ЦК, то йдеться про статті кодексів України.

## ТЕМА 1

### Органи та способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Трудові спори

#### 1.1. Органи та способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників

Захист прав — це примусовий спосіб здійснення суб'єктивного права, що застосовується з метою поновлення порушеного права компетентним органом чи самою уповноваженою особою у встановленому законом порядку.

Під захистом трудових прав працівника йдеться щодо сукупності матеріально-правових заходів, організаційних та процесуальних способів запобігання порушенню трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав громадян та відшкодування понесених унаслідок таких порушень збитків.

Основними органами захисту трудових прав та інтересів працівників є: державні органи, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю (статті 259—265 КЗпП); громадські в особі професійних спілок (статті 243—252 КЗпП); та самозахист працівниками своїх трудових прав. Відповідно до Конституції України (ст. 55) кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, в тому числі самозахисту трудових прав.

Гарантією реалізації захисту права на працю є можливість вирішення трудових спорів працівників у юрисдикційних органах (рис. 1.1.). Правосуддя в Україні провадиться виключно судами. Правові засади організації судової влади та провадження правосуддя в Україні, систему судів загальної юрисдикції визначено Законом України «Про судоустрій України» від 7 лютого 2002 р.

<sup>1</sup> Див.: Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995—1998). Правові пропозиції щодо розгляду судами окремих категорій справ. — К.: Юрішком, 1998. — С. 198—227.

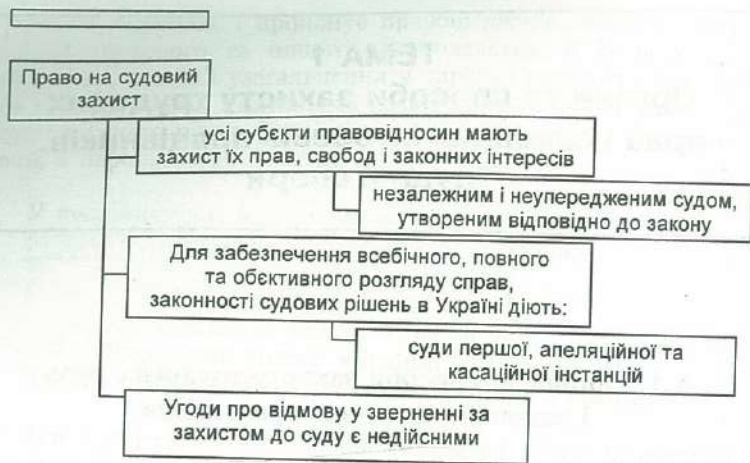


Рис. 1.1. Право на судовий захист

Найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції є Верховний Суд України (рис. 1.2).

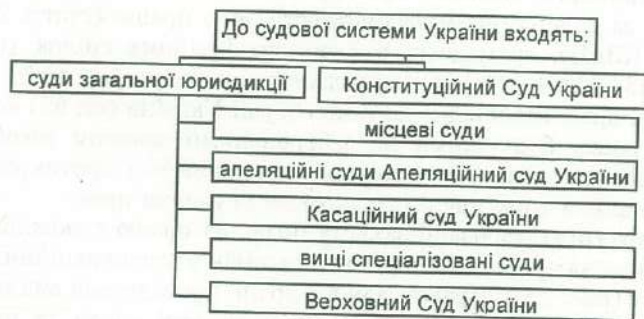


Рис. 1.2. Судова система України

Місцевий суд розглядає трудові справи у першій інстанції. Учасники судового процесу та інші особи у випадках і порядку, передбачених процесуальним законом, мають право на апеляційне та касаційне оскарження судового рішення<sup>1</sup>.

**Право громадян України на звернення за захистом порушених прав до міжнародних організацій.** Верховна Рада України 17 липня 1997 р. ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини, яка набула чинності 11 вересня 1997 р. Громадяни України отримали право на звернення за захистом своїх порушених прав до Європейського суду з прав людини у Страсбурзі.

До Європейського суду мають право звертатися фізичні особи (група осіб) чи неурядова організація у разі порушення особистих, політичних і громадянських прав. Це — право на життя, на свободу і особисту недоторканність, заборона катувань, втручання влади в особисте й сімейне життя, порушення свободи совісті та віросповідання, права на недоторканність майна, права на власність, освіту та вільні вибори.

Розгляд міжнародним судом порушень трудових та соціально-економічних прав, скажімо, таких, як не виплата зарплати чи пенсії, передбачено Європейською соціальною хартією.

Європейський суд не розглядає справи, якщо не використано всі національні механізми захисту прав людини, або події відбувалися до набрання чинності Європейською конвенцією з прав людини, або були порушені строки звернення до суду.

Звернення можна писати державною мовою будь-якої країни, які ратифікували Європейську конвенцію з прав людини, у тому числі й українською та російською, англійською чи французькою.

Звернення до Європейського суду — безкоштовне. Якщо Європейський суд прийме заяву до розгляду, адвокатські послуги можуть відшкодуватися Європейським судом заявникові у разі, якщо він доведе, що не має достатніх коштів для оплати адвоката. В окремих випадках, якщо до розгляду справи залучатимуть свідків і самого заявника, можлива також компенсація витрат на проїзд та проживання. Розгляд справи в Європейському суді може тривати кілька років.

<sup>1</sup> Див.: статті 22, 26, і 33 Закону України «Про судоустрій» від 7 лютого 2002 р.

Уповноважений з прав людини Верховної Ради не представляє справи громадян у суді (це можна зробити лише особисто або через адвоката).

Якщо Європейський суд ухвалить рішення на користь людини (позивача), відшкодувати матеріальні чи моральні збитки має держава, яка є відповідачем. Звертаючись до міжнародної організації людина оскаржує дії держави, а рішення Європейського суду є остаточним.

**Способи заходи захисту прав та інтересів працівників при вирішенні трудових спорів.** Способи захисту, які застосовуються судом визначаються законами України (ст. 4 ЦПК). Так, ст. 16 ЦК визначає способи захисту цивільних (в тому числі і трудових) прав та інтересів осіб. До способів захисту прав та інтересів працівників при вирішенні трудових спорів, що знаходять своє вираження в рішеннях судів та комісій по трудових спорах, належать такі (рис 1.3):

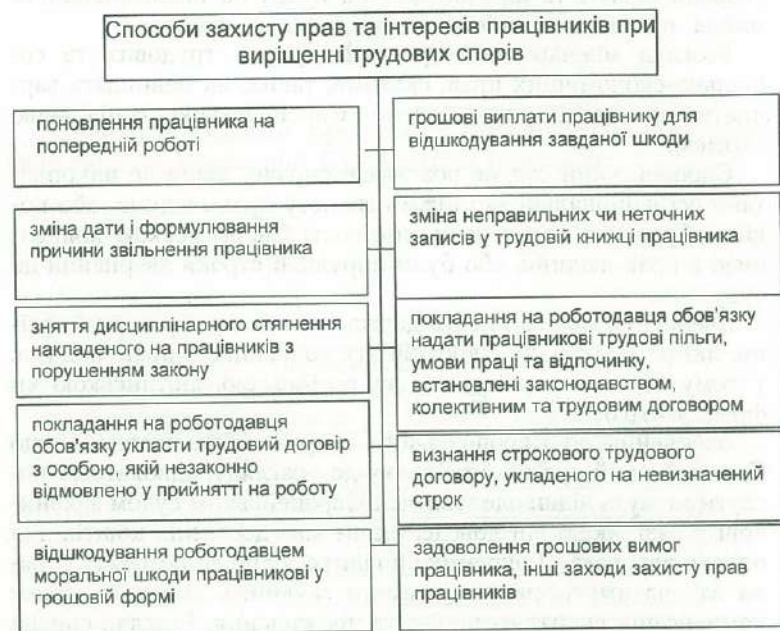


Рис 1.3. Способи захисту прав та інтересів працівників при вирішенні трудових спорів

**Поновлення працівника на попередній роботі.** У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник має бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір (ст. 235 КЗпП).

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

**Зміна дати і формулювання причини звільнення працівника.** У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у разі, якщо це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, що розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення відповідно до формулювання чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, що розглядає трудовий спір, водночас приймає рішення щодо виплати йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

**Зміна неправильного чи не точного запису до трудової книжки.** Якщо орган, що розглядає трудовий спір, установив неправильний чи не точний запис у трудовій книжці працівника, то приймається рішення щодо внесення до трудової книжки запису, який відповідає фактичним обставинам та вимогам чинного законодавства.

**Зняття дисциплінарного стягнення, накладеного з порушенням закону.** Дисциплінарне стягнення має бути зняте, якщо виявиться, що відсутні підстави для його застосування чи порушений порядок його накладання, установлені чинним законодавством про працю. Орган, що розглядає трудовий спір, не може винести рішення щодо заміни одного дисциплінарного стягнення іншим (наприклад, замість звільнення працівника оголосити йому догану та позбавити винагороди за підсумками роботи за рік).

**Покладання на роботодавця обов'язку надати працівникові трудові пільги, умови праці та відпочинку, установлених зако-**

нодавством, колективним договором чи індивідуальним трудовим договором. Установивши право працівника на відповідні умови праці, орган, що розглядає трудовий спір, зобов'язує роботодавця поновити права працівника.

*Покладання на роботодавця обов'язку укласти трудовий договір з особою, якій незаконно відмовлено у прийнятті на роботу.* Встановивши, що відмова у прийнятті працівника на роботу суперечить закону, суд зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з працівником.

Установивши, що строковий трудовий договір був укладений за відсутності підстав, суд постановляє вважати трудовий договір укладеним на невизначений строк.

*Відшкодування працівникові грошової компенсації за моральну шкоду.* Якщо порушення законних прав працівника призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя, то роботодавець має відшкодувати моральну шкоду працівникові. Порядок відшкодування моральної шкоди визначений законодавством.

## 1.2. Трудові спори: поняття, класифікація та причини виникнення

**Поняття та причини виникнення трудового спору.** Трудовий спір — це конфліктна ситуація, що виникла у зв'язку з трудовою діяльністю. Для вирішення трудових спорів законом установлені процесуальні та процедурні форми. Під трудовими спорами прийнято розуміти вирішення розбіжностей щодо установлення чи зміни умов праці, застосування законів про працю, колективних та індивідуальних трудових договорів у визначених процесуальних та процедурних формах. Трудовий спір — складне правове поняття.

Причинами трудових спорів-конфліктів у соціально-трудо- вій сфері може бути:

- правовий нігілізм та правова необізнаність учасників трудових та безпосередньо пов'язаних з ними правовідносин;
- недосконалість чинного трудового законодавства України;

- відсутність дієвих механізмів для вживання заходів відповідальності за порушення чинного законодавства про працю;
- спад виробництва, банкрутство підприємств, проблеми фінансування і, як наслідок, масові звільнення працівників.

Трудові спори можуть виникнути з причин як об'єктивно- го, так і суб'єктивного характеру (рис. 1.4.).



Рис 1.4. Основні причини виникнення трудових спорів

Саме наявність як спільних, так і протилежних інтересів у соціально-трудо- вій сфері між роботодавцем та працівниками (соціальними партнерами) створює об'єктивну основу для виникнення конфлікту їх інтересів<sup>1</sup>. У свою чергу попередження трудових спорів також залежить від багатьох факторів (рис. 1.5.).

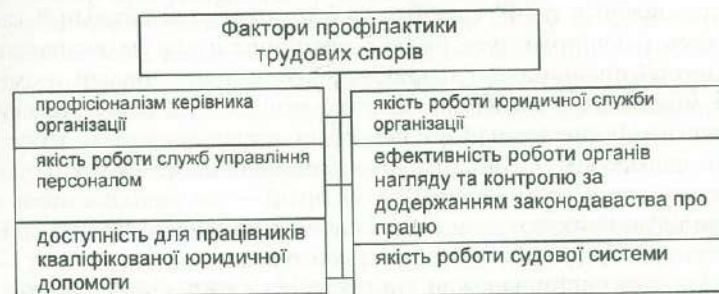


Рис. 1.5. Фактори профілактики трудових спорів

<sup>1</sup> Роботодавець намагається збільшити прибуток і за рахунок інтенсифікації праці використати своє право: на перестановку персоналу, скорочення чисельності або штату працівників і на оцінювання їх праці, що призводить до конфліктної ситуації, а можливо, і трудового спору.

**Класифікація трудових спорів.** Трудові спори прийнято класифікувати за різними підставами, що пов'язане з установленням порядку їх розгляду та вирішення (рис. 1.6).



Рис. 1.6. Класифікація трудових спорів

За змістом розрізняють трудові спори щодо встановлення умов праці та спори щодо застосування встановлених умов праці. Встановлення умов праці — це визначення їх за допомогою законів, інших нормативних правових актів (у тому числі: угод, колективних договорів, інших локальних актів). Встановлені в такий спосіб умови праці мають загальний характер і поширюються на всіх працівників або на визначені категорії працівників (наприклад, законом установлені розміри мінімальної заробітної плати і мінімальної щорічної відпустки). Індивідуальні умови праці встановлюються трудовим договором працівника з роботодавцем. Слід знати, що застосування встановлених умов праці — це використання в індивідуальних трудових відносинах загальних умов на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

Трудові спори залежно від предмета спору (за їх змістом) прийнято називати *спори про право та спори про інтереси*. Мета сторін у цих видах трудових спорів різна. Так, за трудовим спором *про право* сторона спору добивається реалізації належних їй суб'єктивних трудових прав, у другому випадку предметом трудового спору є отримання вже нових прав, у яких вона зацікавлена — спори про інтереси.

За суб'єктом трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Суб'єктами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Предметом спору є вимога працівника щодо визнання права чи поновлення тих чи інших трудових прав, які, на думку працівника, повинні йому належати на підставі чинного законодавства чи умов трудового договору.

Індивідуальні трудові спори, що виникають у зв'язку з застосуванням та тлумаченням чинних правових норм, мають назву конфліктів права.

Індивідуальний трудовий спір — це неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником з питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, угод, колективного договору, трудового договору (у тому числі про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган з розгляду індивідуальних трудових спорів (спори щодо застосування установлених для працівника умов праці, а також поновлення порушених прав і законних інтересів).

Індивідуальними трудовими спорами визнаються також спори:

- між роботодавцем і особою, що раніше перебувала у трудових відносинах з цим роботодавцем;
- між роботодавцем і особою, які виявили бажання укласти трудовий договір, у випадку відмови роботодавця укласти трудовий договір цією особою (трудоий спір про укладання трудового договору)<sup>1</sup>.

Предметом індивідуального трудового спору можуть бути як розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці для конкретного працівника, так і спори між працівником і роботодавцем щодо порушення трудового законодавства, умов колективного чи індивідуального трудового договору. Індивідуальні трудові спори — це спори позовного провадження.

Трудові спори щодо встановлення нових чи зміни існуючих умов праці вирішуються шляхом переговорів між працівником та роботодавцем. Механізм їх вирішення чинним законодавством України про працю не визначений. Згідно зі ст. 124 Конституції України звернутися безпосередньо до суду за

<sup>1</sup> Ці трудові спори називають спорами позовного характеру. Спори щодо встановлення для працівника нових чи змінити існуючі умови праці є спорами непозовного характеру.

розглядом індивідуального трудового спору можуть громадяни, працівники, які вважають, що їх трудові права було порушено, незалежно від того, чи розглядається їх спір комісією з трудових спорів.

Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення працівника із заявою до органу щодо вирішення трудового спору<sup>1</sup>.

*Колективні трудові спори.* Суб'єктами колективного трудового спору є працівники та роботодавець. Колективні трудові спори виникають з приводу встановлення, зміни умов праці, укладання, виконання колективного договору чи угоди.

Предметом колективного трудового спору можуть бути вимоги працівників, стосовно режиму робочого часу та часу відпочинку; оплати праці; охорони праці тощо. Колективні трудові спори стосуються колективних інтересів працівників, окремих їх категорій, професійних груп. В основі колективного трудового спору лежить конфлікт інтересів.

Колективний трудовий спір (конфлікт) — це неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудо-вих 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<sup>2</sup>.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників чи профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення щодо повної або часткової відмови у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення стосовно незгоди з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або якщо строки розгляду вимог, передбачені законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> У разі звернення до суду з позовом за вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати мита і судових витрат.

<sup>2</sup> Див.: ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.

<sup>3</sup> Див.: ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.

Індивідуальні трудові спори виникають, переважно з трудових правовідносин. Колективні трудові спори виникають з похідних від трудових правовідносин: правовідносин між працівниками та роботодавцем щодо ведення колективних переговорів та укладання колективного договору; правовідносин профспілкового органу з роботодавцем і, як правило, за участі органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування.

Для колективних трудових спорів характерно, що працівники, які виступають суб'єктами спору, об'єднані спільним інтересом і організаційно представлені відповідним органом. Як правило, працівників у колективному трудовому спорі представляють органи професійних спілок, але представниками працівників можуть бути й інші органи. Якщо виник спір між роботодавцем і групою працівників, а приводом для спору є одне й те саме порушення трудового законодавства (наприклад, затримка виплати заробітної плати), то такий спір не розглядається як колективний трудовий спір<sup>1</sup>. Колективні трудові спори вирішуються шляхом застосування примирних процедур.

За характером трудові спори поділяються на позовні та непозовні. *Трудові спори позовного характеру* виникають у зв'язку з поданням позову до юрисдикційного органу з приводу застосування нормативних актів, договорів, угод. Наприклад, спори щодо поновлення на роботі, права на щорічну відпустку. *Трудові спори непозовного характеру* виникають з питань встановлення та зміни умов трудового договору і є, як правило, колективними трудовими спорами.

Порядок вирішення трудового спору залежить від його виду та характеру. Індивідуальні трудові спори позовного характеру (конфлікти права) вирішуються в порядку, встановленому КЗпП, якщо працівник не врегулював суперечності (конфлікт) шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем.

Комісія з трудових спорів чи відповідний суд, вирішуючи індивідуальний трудовий спір, виносить рішення щодо поновлення чи визнання права або відмовляють у задоволенні вимог працівника.

Інший порядок встановлений для вирішення спору непозовного характеру — колективного трудового спору (конфлікту інтересів). Тільки угода, досягнута сторонами у процесі

<sup>1</sup> Кожен окремих працівник має вимоги до роботодавця, які впливають з порушення трудового законодавства, що характерно саме для індивідуального трудового спору.

вирішення колективного трудового спору, має для сторін обов'язкову силу. Недосягнення сторонами колективного трудового спору угоди шляхом примирних процедур може призвести до страйку працівників. Під час страйку сторони зобов'язані проводити примирні процедури. Чинний порядок вирішення колективних трудових спорів спрямований на сприяння досягненню угоди між сторонами шляхом можливого компромісу, взаємних поступок, виконання взятих зобов'язань, врахування взаємних інтересів.

Органи з розгляду індивідуальних трудових спорів та основні принципи їх організації визначені Конституцією України. Право на судовий захист та розгляд трудового спору у суді не виключає можливості застосовувати відповідно до закону і досудові процедури врегулювання спорів.

Підвідомчість індивідуального трудового спору визначається статтями 221–232 КЗпП і залежить від предмета спору (наприклад, поновлення на роботі чи укладання трудового договору, відшкодування моральної шкоди тощо).

За ознакою підвідомчості виділяють три види розгляду індивідуальних трудових спорів:

- загальний порядок, що передбачає послідовний розгляд трудового спору в КТС та суді;
- судовий порядок, за якого розгляд трудового спору починається безпосередньо у суді, без звернення до КТС;
- особливий порядок, установлений для окремих категорій спорів чи спорів працівників певних категорій спеціальними процесуальними нормами (судів, державних службовців). Особливості розгляду трудових спорів встановлені ст. 222 КЗпП.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору і призначений забезпечити захист прав та інтересів працівників та роботодавця.

#### **Контрольні запитання**

1. Розкрийте поняття трудового спору.
2. Як класифікуються трудові спори?
3. Які причини виникнення трудових спорів?
4. Чи розглядає Уповноважений Верховної Ради України з прав людини трудові спори?

5. Які тенденції щодо удосконалення практики вирішення трудових спорів Ви знаєте?

6. Що спільного та чим різняться між собою порядок вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів?

7. Чи може бути стороною трудового спору особа, якій роботодавець відмовив в укладанні трудового договору?

8. Чи врегульований трудовим законодавством порядок вирішення індивідуальних трудових спорів щодо встановлення умов праці?

9. Назвати три види індивідуальних трудових спорів за ознакою їх підвідомчості.

10. Який порядок вирішення трудових спорів щодо записів у трудовій книжці про кваліфікацію?

11. Юрисдикція Європейського суду з прав людини.

#### **Теми рефератів**

1. Судовий захист трудових прав та інтересів громадян.
2. Практика вирішення індивідуальних трудових спорів.
3. Судове тлумачення трудових норм.
4. Компетенція органів з вирішення трудових спорів за законодавством України та Російської Федерації.
5. Вирішення трудових спорів: зарубіжний досвід.
6. Правова природа КТС за законодавством Російської Федерації та Республіки Білорусь.

## ТЕМА 2

### Розгляд індивідуальних трудових спорів у комісії з трудових спорів

#### 2.1. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії з трудових спорів

**Правова природа комісії з трудових спорів.** Індивідуальні трудові спори розглядаються КТС (за винятком спорів, для яких установлений інший порядок їх розгляду).

Комісія з трудових спорів за своєю правовою природою є виборним органом трудового колективу організації та створюється в організації з числом працюючих не менше 15 осіб. Об'єднання роботодавців та профспілок зобов'язалися сприяти створенню КТС на підприємствах з кількістю працюючих 15 і більше осіб і сприяти підвищенню ефективності розгляду ними трудових спорів<sup>1</sup>.

Створення комісії з трудових спорів є правом трудового колективу організації. Ініціативу, як правило, виявляє первинна профспілкова організація, яка і готує збори (конференцію) трудового колективу організації.

Порядок обрання, чисельність, склад КТС і строк її повноважень визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу організації.

Збори трудового колективу вважаються правомочними, якщо на них присутні більше половини загального числа членів колективу, а конференції — не менше, ніж дві третини делегатів. Рішення зборами (конференцією) приймається більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції). Обраними до складу комісії з трудових спорів вважаються працівники, які отримали більшість голосів і за яких проголосувало більше половини присутніх на загальних зборах (конференції).

До КТС обираються працівники, що орієнтуються у чинному трудовому законодавстві, на весь строк її повноважень

<sup>1</sup> Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999–2000 рр. (п. 2.3.22).

і користуються повагою колективу. За рішенням загальних зборів (конференції) колективу можливе дострокове виведення члена комісії з трудових спорів з її складу. Наприклад, при виявленні недостатньої компетентності чи безвідповідальності, несумлінного ставлення до участі в роботі комісії з трудових спорів.

Чисельність комісії з трудових спорів залежить від кількості працюючих в організації та впливає і кількість комісій. Відповідно до ст. 223 КЗпП за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу організації можуть бути створені комісії з трудових спорів у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих самих підставах, що й комісії з трудових спорів організацій. У комісіях з трудових спорів підрозділів можуть розглядатися трудові спори в межах повноважень цих підрозділів. Кожна з комісій структурних підрозділів організують свою діяльність самостійно.

Організаційно-технічне забезпечення комісії з трудових спорів (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень та ін.) проводиться роботодавцем. Комісія з трудових спорів організації має печатку встановленого зразка. Комісія обирає зі свого складу голову, його заступників і секретаря.

**Компетенція комісії з трудових спорів.** Згідно зі ст. 55 та ст. 124 Конституції України працівник має право вибору: звернутися з заявою щодо вирішення трудового спору до комісії з трудових спорів чи безпосередньо до суду. У постанові Пленуму Верховного суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» вказано, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї причини, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Слід врахувати, що ч. 2 ст. 224 КЗпП встановлює, що трудовий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або з участю первинної профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності у разі безпосередніх переговорів з роботодавцем.

Комісія не розглядає трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах (ст. 232 КЗпП) та спори, зазначені у ст. 222 КЗпП. У комісії розглядаються індивідуальні

трудоі спори щодо переведення на іншу роботу, оплати праці, накладення дисциплінарних стягнень, інші спори, пов'язані з застосуванням умов праці, встановлених законодавством, угодою, колективним договором та іншими локальними нормативно-правовими актами, а також щодо дотримання умов трудового договору (контракту).

Роботодавець не має права звертатися до комісії, а підвідомчість трудового спору вирішується на її засіданні. Встановивши, що трудовий спір працівника не входить до її компетенції, комісія з трудових спорів виносить відповідне рішення.

Це можуть бути індивідуальні трудові спори, що впливають з трудових та інших, тісно пов'язаних з трудовими, відносинами:

- оформлення прийняття на роботу (змісту наказу чи запису до трудової книжки працівника);
- переведення на іншу роботу чи переміщення працівника;
- застосування заходів дисциплінарного стягнення;
- відсторонення від роботи;
- виплати заробітної плати;
- робочого часу і часу відпочинку (права на щорічну відпустку та її тривалості, перенесення щорічної відпустки тощо), а також щодо гарантійних та компенсаційних виплат та ін.

Працівник, що звільнився з роботи, також може звернутися до КТС щодо вирішення трудового спору, але в установлені законодавством терміни. Наприклад, щодо виплати компенсації за невикористану відпустку. Звернення до КТС не позбавляє працівника права на звернення до суду щодо вирішення даного трудового спору, на судовий захист.

**Строки звернення до комісії з трудових спорів.** Строки звернення до комісії з трудових спорів встановлені ст. 225 КЗпП. Слід врахувати, що працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк від дня, коли він дізнався чи мав би дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати — без обмеження будь-яким строком.

Строк, що обчислюється місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо закінчення строку, що обчислюється місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця. Наприклад, працівникові стало відомо про порушення його права 22 жовтня, то тримісячний строк для

подання заяви закінчується 22 січня. Тобто заяву необхідно подати не пізніше 21 січня. Пропуск встановленого строку не означає, що заява працівника не буде прийнята і трудовий спір не підлягатиме розгляду. Якщо буде встановлено, що установлений строк пропущено з поважної причини, комісія може його поновити і вирішити справу по суті. Поважність причин пропуску встановленого строку оцінюються самою комісією по трудових спорах на її засіданні.

Поважними причинами визнаються: хвороба, відрядження та відпустка працівника, визнання роботодавцем боргу й обіцянка роботодавця усунути порушення суб'єктивного права працівника, інші причини, що заслуговують на увагу.

Якщо працівник не знав про порушення свого права, то перебіг строку для звернення до комісії з трудових спорів не розпочинається. Слід мати на увазі, що тільки з дня, коли працівник із відповідних документів дізнався про порушення свого права, розпочинається відрахування строку для звернення в комісію.

У трудовому законодавстві не використовується термін «позовна давність». Дійшовши висновку, що працівник пропустив строк звернення до КТС без поважної причини, комісія відмовляє працівникові у його вирішенні.

**Порядок прийняття заяви працівника.** Згідно зі ст. 225 КЗпП заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації. Працівник може вимагати видати йому документ, що засвідчує прийняття його заяви з трудового спору. Заяви приймає спеціально уповноважена особа, що визначається на першому засіданні КТС.

Працівникові та роботодавцеві завчасно, у письмовій формі, слід повідомити дату та час розгляду трудового спору. Засідання КТС проводяться у неробочий час, якщо колективним договором не передбачено інше.

**Правомочність засідання та відвід членові КТС.** Для визначення правомочності засідання комісії у протоколі фіксується чисельність обраних до КТС працівників, число присутніх членів та чисельність членів комісії, що проголосували за прийняте рішення.

Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Наприклад, зацікавленість у вирішенні справи, неприязливі стосунки із заявником та ін. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у розв'язанні питання про відвід.

**Порядок і строки розгляду трудового спору в КТС.** Строки розгляду трудового спору встановлені ст. 226 КЗпП. Важливо знати, що комісія зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Трудові спори мають розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, та представника роботодавця. Розгляд трудового спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника під час розгляду трудового спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, зокрема й адвокат. Повноваження адвоката та іншої особи, що може виступати від імені працівника на засіданні комісії з трудових спорів можуть бути оформлені дорученням, заявою працівника у засіданні комісії чи іншим письмовим документом, який надає змогу визначити факт надання такого повноваження.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. У разі повторного нез'явлення працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття заяви працівника щодо трудового спору з розгляду. Це не позбавляє працівника права знову подати заяву в тримісячний строк з дня, коли працівник дізнався або мав би дізнатися про порушення свого права.

Комісія з трудових спорів має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідних розрахунків та документів. Участь у засіданні комісії справа добровільна, чинним законодавством не передбачені заходи примусу до свідків, спеціалістів, працівників, обраних до складу профспілкових органів.

Засідання комісії проводяться відкрито, на них можуть бути присутні всі бажачі. Засідання проводить голова комісії з трудових спорів або його заступник. Секретар комісії веде протокол засідання, який підписує голова комісії з трудових спорів або його заступник і секретар.

У протоколі засідання комісії фіксується хід розгляду трудового спору, всі запитання, прохання та аргументи сторін, виступи свідків, експертів, оцінка письмових доказів, мотивований відвід та інші відомості у справі, пропозиції членів комісії теж фіксуються у протоколі засідання.

Засідання комісії з трудових спорів починається з перевірки присутніх та повноважень представників сторін спору. Для

викладу суті спору слово надається працівникові чи його представникові, затим має виступити представник роботодавця, а потім свідки, спеціалісти, інші особи, які запрошені для участі у справі.

**Порядок прийняття рішення КТС.** Студент має знати, що комісія з трудових спорів приймає рішення більшістю голосів членів комісії, присутніх на її засіданні. Член комісії, який не погоджується з рішенням більшості членів, теж підписує протокол засідання цієї комісії.

У рішенні комісії з трудових спорів зазначаються (рис. 2.1.):



Рис. 2.1. Зміст рішення КТС щодо індивідуального трудового спору

Рішення комісії має бути зрозумілим, мотивованим, заснованим на матеріалах справи і прийнятим відповідно до чинного законодавства про працю. У справах щодо грошових вимог вказується точна сума, що підлягає виплаті працівникові.

Копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцеві. Вручення копії рішення оформляється підписами сторін трудового договору. Слід фіксувати також і дату вручення рішення комісії з трудових спорів.

Студенту слід звернути увагу на наслідки порушення строку вручення працівникові копії рішення комісії з трудових спорів.

Рішення, прийняте комісією, не переглядається, але комісія може винести додаткове рішення для роз'яснення вже прийнятого рішення.

Суд не має наглядових чи контролюючих повноважень щодо рішення з трудового спору, прийнятого комісією, і не вправі переглядати, змінювати чи відмінити рішення комісії з трудових спорів.

## 2.2. Оскарження та порядок виконання рішення комісії з трудових спорів

**Оскарження рішення КТС.** У разі незгоди з рішенням КТС працівник може оскаржити його в десятиденний строк з дня вручення йому виписки з протоколу засідання КТС чи його копії. Формою оскарження такого рішення є позовна заява працівника.

Працівник може звернутися до суду за вирішенням індивідуального трудового спору і у разі порушення строку розгляду його заяви в комісії з трудових спорів.

Згідно зі ст. 231 КЗпП, ст. 5 ЦПК заяву до суду щодо індивідуального трудового спору може подати: а) роботодавець, коли він не згоден з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу); б) прокурор, якщо він вважає, що рішення комісії суперечить чинному законодавству; в) профспілки — на захист прав та інтересів працівника — члена організації, інші громадські організації або окремі громадяни у разі, якщо відповідно до закону вони можуть звертатися до суду за захистом прав інших осіб.

Пропуск строку на оскарження рішення комісії не є підставою для відмови у прийнятті судом заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті.

У разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС. Слід врахувати, що строк оскарження рішення комісії у суді є строком процесуальним, а тому пропуск строку (ст. 85 ЦПК) є підставою для залишення заяви без розгляду.

**Порядок виконання рішення КТС.** Рішення комісії з трудових спорів підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк після десяти днів, передбачених на його оскарження (рис. 2.2.), але рішення КТС про поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника, підлягає негайному виконанню (ст. 235 КЗпП).

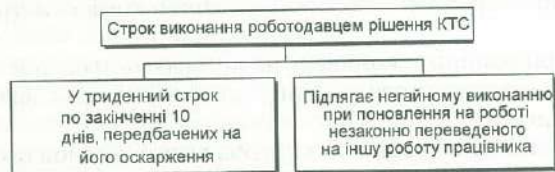


Рис. 2.2. Строк виконання роботодавцем рішення КТС

У разі незгоди з рішенням КТС працівник чи роботодавець можуть оскаржити це рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії (ст. 228 КЗпП). Якщо рішення комісії з трудових спорів оскаржено до суду, воно не підлягає виконанню до винесення судом рішення у справі та набрання ним законної сили.

**Право працівника вимагати примусового виконання рішення КТС з трудового спору.** Невиконання рішення КТС у встановлені строки (рис. 2.2.) дає працівникові право вимагати примусового виконання. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до місцевого відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку. Посвідчення про примусове виконання рішення можуть видавати і КТС підрозділів організації.

Посвідчення про примусове виконання рішення з трудового спору як виконавчий документ, за змістом має відповідати ст. 230 КЗпП та ст. 19 Закону «Про виконавче провадження».

У посвідченні на примусове виконання рішення КТС з трудового спору (див. рис. 2.3.) вказується не тільки найменування стягувача, а й дата та місце народження боржника, його місце роботи (для громадян), номери рахунків у кредитних установах (для юридичних осіб).

Посвідчення на примусове виконання рішення з трудового спору має бути засвідчено (підписано) головою або заступником голови КТС організації та печаткою цієї комісії.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернувся у встановлений строк із заявою щодо розгляду трудового спору до суду.

Згідно зі ст. 21 Закону України «Про виконавче провадження» посвідчення КТС може бути пред'явленим до виконання протягом трьох місяців з дня видачі посвідчення на примусове виконання рішення комісії з трудових спорів.

Роботодавець може виконати рішення КТС і добровільно, без обмеження будь-яким строком.

Якщо посвідчення КТС на примусове виконання рішення було втрачено, КТС може видати працівникові його дублікат. Питання щодо видачі дублікату вказаного посвідчення розглядається на засіданні КТС у присутності працівника та роботодавця.

**Діловодство КТС.** Студент має навчитися вести діловодство комісії з трудових спорів, складати документи щодо

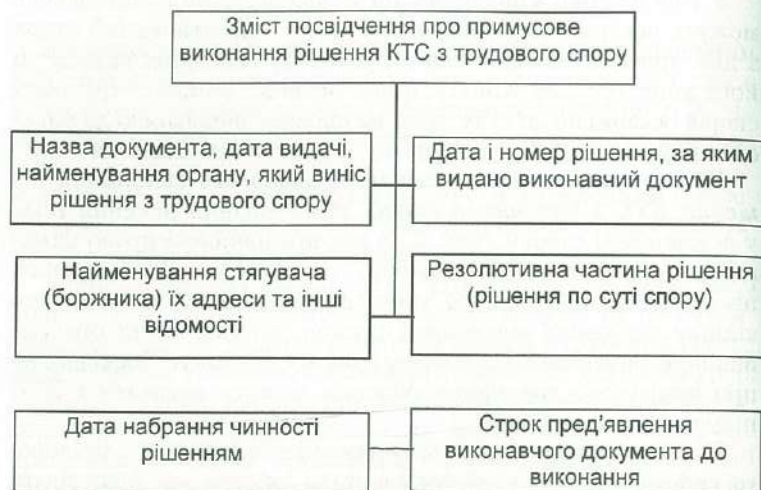


Рис. 2.3. Зміст посвідчення про примусове виконання рішення КТС

вирішення індивідуальних трудових спорів у комісії (рішення та протокол комісії з трудових спорів, посвідчення на примусове виконання рішення з трудового спору тощо).

#### Контрольні запитання

1. Яка юридична природа КТС?
2. Чи доцільна діяльність КТС як органу працівників організації?
3. Яка компетенція КТС щодо розгляду трудових спорів працівників?
4. Яке значення юридичних фактів у вирішенні трудового спору?
5. Які напрями удосконалення діяльності КТС?

#### Теми рефератів

1. Правова природа та компетенція КТС відповідно до законодавства Російської Федерації та Республіки Беларусь.
2. Порядок розгляду в КТС справ за спорами, що виникають з трудових правовідносин.
3. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів.

## ТЕМА 3

### Розгляд індивідуальних трудових спорів у судовому порядку

#### 3.1. Порядок розгляду справ, що виникають з трудових правовідносин

**Розгляд трудових спорів у судах.** У суді розглядаються індивідуальні трудові спори, які належать до компетенції КТС і безпосередньо до суду.

Індивідуальні трудові спори, що розглядаються у судах, поділяються на дві групи (ст. 231 КЗпП). Перша група — індивідуальні трудові спори, що розглядаються у судах за заявами:

- працівника чи роботодавця, якщо вони не погоджуються з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу);
- прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству;
- якщо КТС в установлені строки не розглянула трудовий спір;
- працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються;
- якщо організацію, у якій працював працівник, ліквідовано;
- якщо роботодавцем є фізична особа.

Друга група згідно з ч. 1 ст. 232 КЗпП — індивідуальні трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в судах (рис. 3.1.).

Безпосередньо в судах розглядаються трудові спори за заявами працівників щодо:

- поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору;
- зміну дати і формулювання причин звільнення;
- оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;
- виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації.



Рис. 3.1. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в суді

Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Безпосередньо в судах розглядаються трудові спори за заявами керівників підприємств, установ, організацій (філій, представництв, відділень та інших виокремлених підрозділів), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організа-

ціями та іншими об'єднаннями громадян. Крім цього, розглядаються спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень.

Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП безпосередньо в судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу від:

- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів — за наявності дитини віком до 14 років;
- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. Наприклад, у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені у зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну (невійськову службу) і повернулися після закінчення цієї роботи чи служби, або які вважають, що їм відмовлено в укладанні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

Зауважимо, що трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих судах, не можуть розглядатися в КТС, а спори про переведення чи зміну істотних умов праці можуть розглядатися і в КТС.

У суді підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності, зокрема, членів кооперативів, їх об'єднань, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, членів селянських (фермерських) господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами (статті 3 і 221 КЗпП).

Вирішуючи індивідуальні трудові спори слід врахувати, що особливості розгляду трудових спорів прокурорсько-слідчих працівників і суддів визначені законами України<sup>1</sup>.

Спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора чи слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

Спори щодо відшкодування працівникові грошової компенсації моральної шкоди роботодавцем теж вирішуються у судовому порядку.

У суді вирішуються і трудові спори щодо визнання угоди про працю (трудової угоди) — трудовим договором. Суд має проаналізувати фактичні відносини, які склалися між роботодавцем та особою, і визнати їх трудовими чи цивільно-правовими. Тому такий спір не є предметом розгляду КТС — оспорюється саме статус особи як працівника організації, а КТС розглядає саме трудові спори між роботодавцем та працівником.

Судом розглядаються також розбіжності щодо розслідування, обліку, оформлення, нещасних випадків на виробництві, невизнання роботодавцем нещасного випадку, відмова скласти акт за формою Н-1 тощо.

Важливо знати, що незалежно від того, працівником чи роботодавцем, чи прокурором порушена справа після вирішення спору в КТС, суд розглядає її у порядку позовного провадження як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

Згідно зі ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виборний орган профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів, сприяє їх захисту.

Безпосередньо у судах вирішуються спори про оплату часу вимушеного прогулу, хоч би працівник і не вимагав поновлення на роботі.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав виму-

<sup>1</sup> Див.: Закони України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р.; «Про статус суддів» від 15 грудня 1992 р.; «Про Вищу раду юстиції» від 15 січня 1998 р.

шений прогул, його оплата провадиться згідно з правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

**Підсудність трудових справ.** Для трудових спорів встановлена альтернативна підсудність<sup>1</sup>. Позови, що впливають з трудових відносин, можуть подаватися також за місцем проживання позивача, позови про поновлення трудових прав можуть пред'являтися позивачем за місцем його проживання або за місцем перебування відповідача.

Позови про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, можуть пред'являтися позивачем за місцем його проживання чи за місцем заподіяння шкоди.

Позови про відшкодування шкоди, заподіяної майну громадян або юридичних осіб, можуть пред'являтися також за місцем заподіяння шкоди (ч. 4 ст. 126 ЦПК).

Відповідно до ст. 24 ЦПК спори про відшкодування грошової компенсації моральної (немайнової) шкоди підвідомчі суду, якщо стороною в них є громадянин (фізична особа). Підсудність цих справ визначається за правилами ст. 125 ЦПК, тобто за місцем перебування відповідача, крім випадків, коли законом позивачеві надано право вибору підсудності.

### 3.2 Деякі процесуальні особливості розгляду трудових спорів у суді

Спори, що впливають з трудових та інших, тісно пов'язаних з ними правовідносин, розглядаються судами за загальними правилами позовного провадження, але мають деякі процесуальні особливості їх розгляду.

Так, з позовом щодо поновлення чи визнання порушених трудових прав до суду може звернутися працівник незалежно від виду трудового договору, який він уклав з роботодавцем. Наприклад, сумісники, тимчасові та сезонні працівники, надомники.

Право особисто захищати свої права мають і неповнолітні працівники. Представниками працівників у суді можуть бути й професійні спілки.

По спорах щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівнику ушкодженням здоров'я, до суду можуть звертатися і зацікавлені особи (наприклад, утриманці).

<sup>1</sup> Див.: ст. ЦПК.

Роботодавцями можуть виступати як юридичні, так і фізичні особи. У суді цивільно-правові повноваження за довіреністю може виконувати і керівник виокремленого структурного підрозділу організації, але стороною з трудового спору вважатиметься юридична особа.

Вести справу в суді можуть як самі роботодавці, так і їхні представники. Представником юридичної особи за довіреністю може бути співробітник, а також особи, що не працюють в цій організації.

Справи юридичних осіб у суді ведуть їх органи, що діють у межах повноважень, наданих законом, статутом, іншими правовими актами. Можлива участь у судовому розгляді трудового спору від імені роботодавця — юридичної особи і арбітражного управляючого<sup>1</sup>. Арбітражний управляючий діє як керівник організації та у межах повноважень, визначених законом.

**Особливості процесуального становища сторін та учасників трудових справ.** При вирішенні індивідуального трудового спору в суді його сторонами є працівник і організація. Слід знати, що прокурор — учасник процесу розгляду трудового спору у суді.

Працівник, який подав позовну заяву до суду, є позивачем, а організація, що оспорує вимоги працівника, — відповідачем. Якщо роботодавець звернеться із заявою до суду, бо він не погоджується з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу), то відповідачем у справі буде ця сама організація.

Організація виступає позивачем у трудовому спорі щодо відшкодування працівником матеріальної шкоди, заподіяної їй цією організацією<sup>2</sup>.

Згідно зі ст. 101 ЦПК здатність особисто здійснювати свої права в суді (цивільна процесуальна дієздатність) належить громадянам, які досягли повноліття. Неповнолітні особи віком від п'ятнадцяти до вісімнадцяти років можуть виступати

<sup>1</sup> Див.: Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14 травня 1992 р.

<sup>2</sup> У спорах щодо визнання страйку незаконним роботодавець є теж позивачем. За змістом цивільного процесуального законодавства відповідач — суб'єкт матеріальних правовідносин, на якого вказує заявник як на особу, що порушила право та охоронювані законом інтереси позивача. Порушником інтересу роботодавця є працівники, які брали участь у страйку, але відповідачем у справі щодо визнання страйку незаконним є орган, який представляє інтереси страйкарів у відносинах з роботодавцем (наприклад, виборний профспілковий орган чи страйковий комітет).

в суді з індивідуального трудового спору особисто. Для захисту інтересів неповнолітніх суд має притягти батьків, усиновителів або піклувальників до участі в справі.

Права та інтереси неповнолітніх, які не досягли п'ятнадцятирічного віку, захищають у суді їх законні представники — батьки, усиновителі, опікуни чи піклувальники.

У судочинстві з трудових справ допускається участь не тільки представників сторін, а й представників профспілок і трудових колективів (ст. 112 ЦПК).

Представники громадських організацій і трудових колективів, які не є стороною у справі, допускаються за ухвалою суду до участі в судовому розгляді для викладення судові думки організацій або колективів, як уповноважили їх, з приводу справи, що розглядається судом.

Представники громадських організацій і трудових колективів мають право знайомитися з матеріалами справи, бути присутніми на всіх судових засіданнях, подавати докази і брати участь у їх дослідженні, ставити питання особам, які беруть участь у справі, свідкам та експертам, викладати свої аргументи та міркування з усіх питань, що виникають під час судового розгляду, брати участь у судових дебатах.

Повноваження представників громадських організацій і трудових колективів підтверджуються виписками з рішення загальних зборів або виборного органу громадської організації чи колективу, прийнятих з приводу розглядуваної судом справи.

Слід знати, що згідно зі ст. 113 ЦПК повноваження представників сторін і третіх осіб на ведення справи в суді повинні бути підтверджені такими документами:

- членів колегіальних органів управління колгоспами, іншими кооперативними організаціями, їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями — витягом з протоколу засідання належного органу управління, що уповноважив вести справу в суді;
- представників підприємств, установ, організацій — довіреністю від імені підприємства, установи, організації;
- уповноважених профспілок — довіреністю відповідного профспілкового органу;
- адвокатів — ордером, виданим юридичною консультацією;
- інших осіб — довіреністю чи усною заявою довірителя із занесенням її до протоколу судового засідання.

Студент повинен правильно оформлювати довіреність на ведення справи в суді (ст. 114 ЦПК).

**Строки звернення до суду за вирішенням трудового спору.** Необхідною процесуальною умовою порушення справи в суді є строки. Загальні строки звернення за вирішенням трудових спорів встановлені статтями 225 і 233 КЗпП.

Для звернення до суду із заявою щодо індивідуального трудового спору встановлені такі строки (див. рис. 3.2.).



Рис. 3.2. Строки звернення до суду за вирішенням трудового спору

Передбачений ст. 233 КЗпП місячний строк для звернення до суду за вирішенням трудових спорів поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору.

Роботодавець має довести у суді, що він вчинив певні дії, використав усі можливості щодо ознайомлення працівника з наказом про звільнення з роботи та видачі йому належно оформленої трудової книжки в день звільнення. Наприклад, такими доказами може бути:

- копія листа, видана звільненому працівникові щодо його звільнення та повідомлення щодо необхідності з'явитися за одержанням трудової книжки та копії наказу про його звільнення з роботи;
- акт про відмову працівника отримати трудову книжку при звільненні з роботи тощо.

Пропуск строку звернення до суду про порушення свого права не визначено законом як підстави відмови суду у прийнятті до розгляду заяви. Згідно зі ст. 234 КЗпП у разі пропуску з поважних причин строків, установлених ст. 233 КЗпП, суд може поновити ці строки.

Встановлені ст. 228 і 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін.

У законі не визначено причин пропуску строків звернення до суду у трудових справах (як і до комісії з трудових спорів), які вважаються поважними. Причини пропуску установлених строків поважними, суд визначає у кожному конкретному випадку, враховуючи всі обставини трудової справи, що призвели до несвоєчасного звернення до суду. Суди не визнають поважною причиною пропуску строку звернення до суду тимчасову непрацездатність адвоката. Такими поважними причинами можуть бути: хвороба працівника чи членів його родини, надзвичайні обставини, катастрофа, природні катаклізми, стихійне лихо. Судова практика визнає поважною причиною пропуску строку звернення до суду також оскарження незаконного звільнення чи переведення на іншу роботу в органі за наглядом та контролем щодо дотримання трудового законодавства.

У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює чи вважає неможливим поновити пропущений строк і визнати причини пропуску строку звернення за вирішенням трудового спору неповажними.

У справах щодо грошової компенсації моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням з роботи, строки не установлені. Наприклад, суд може розглянути трудовий спір по суті та задовольнити позовні вимоги щодо грошової компенсації моральної шкоди, а у поновленні на роботі працівникові відмовити у зв'язку з пропуском строку звернення до суду про порушення свого права без поважної причини.

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

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Якщо пропущений десятиденний строк не буде поновлено,

заява відповідно до ст. 85 ЦПК і ст. 228 КЗпП залишається без розгляду.

У разі пропуску місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, оскільки суд з'ясовує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи, права й обов'язки сторін.

Строки виникнення та припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями (ст. 241<sup>1</sup> КЗпП). ЦПК визначає можливість обчислення строків роками, місяцями і днями (ст. 84–89 ЦПК). Строки обчислюються з дня, наступного після того дня, з якого починається строк.

**Судові витрати – особливість трудових спорів.** У разі звернення до суду з позовом про вимоги, що впливають з трудових правовідносин, працівники звільняються від оплати державного мита та судових витрат.

**Прийняття заяви за трудовим спором.** З'ясувавши процесуальну правоздатність особи, що звернулася із заявою до суду, наявність права на позов – підвідомчість справи суду, підсудність справи – суддя приймає рішення щодо прийняття справи.

Зауважимо, що судам підвідомчі справи за спорами, що виникають із трудових відносин, якщо однією зі сторін у спорі є громадянин.

Слід звернути увагу, що суд не може розглянути спір щодо встановлення працівникові тарифної ставки, але працівник може оскаржити дії роботодавця за мотивом дискримінації в оплаті праці. Працівник не може звернутися до суду щодо права на використання відпустки у зручний для працівника час.

Деякі категорії працівників можуть звернутися до суду з позовом щодо встановлення певних умов праці (наприклад, неповнолітні працівники, працівники з сімейними обов'язками, вагітні жінки, працівники, що поєднують роботу з навчанням, працівники-інваліди).

**Доказування в суді у трудових справах.** Норми права, що регулюють процес доказування у трудовій справі в суді, поділяються на загальні та спеціальні (регулюють специфіку доказування за окремих категорій трудових справ).

Судове доказування складається з п'яти послідовних стадій (рис. 3.3.).



Рис. 3.3. Стадії судового доказування

На першій стадії суд має визначити обставини, що підлягають доведенню в цілому у трудовій справі (предмет доказування), а також обставини, що підлягають доказуванню кожною стороною трудового спору (тягар доведення – рис. 3.4.).

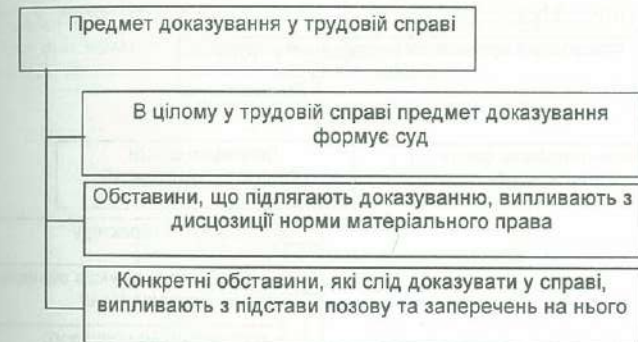


Рис. 3.4. Предмет доказування у трудовій справі

Підстава позову — це обставини, що підтверджують домагання позивача.



Рис. 3.5. Підстави позову

Правостворюючим фактом у справі щодо поновлення на роботі є факт укладання трудового договору між працівником та роботодавцем. Підставою для позову є факт звільнення з роботи працівника.

Факти активної та пасивної легітимації свідчать про характер сторін: позивач — особа, яка уклала трудовий договір, а відповідач — організація (чи її правонаступник), з якою позивач уклав трудовий договір.

Для визначення обставин, що мають значення для трудової справи, необхідно використати:

- норму матеріального права, що регулює зазначені відносини;
- підстави позову та заперечення проти нього.

Предмет доказування — це обставини, які мають значення для справи і які необхідно довести для вирішення трудового спору (рис. 3.6.).



Рис. 3.6. Факти — предмет доказування у трудовій справі

Обставини матеріально-правового характеру, що є предметом доказування, зазначені в нормах матеріального права (наприклад, у п. 3 ст. 40 КЗпП вказано підстави звільнення працівника за порушення трудової дисципліни).

Факти доказового характеру — це факти, які після встановлення судом використовуються як докази для встановлення обставин предмета доказування. На підставі виявлених юридичних фактів, що підлягають доказуванню, визначаються докази, без яких неможливо вирішити трудовий спір.

*Тягар доказування.* Тягар доказування визначається судом. У постановках Пленуму Верховного Суду України даються роз'яснення щодо того, яка сторона які факти має довести. За загальним правилом кожна сторона має довести обставини, посилення на які визначають підстави їх вимог та заперечень. У справі про поновлення на роботі позивач має довести незаконність звільнення, відсутність фактів, що стали підставою для його звільнення, а відповідач наводить докази щодо законності звільнення працівника з роботи (рис. 3.7.).

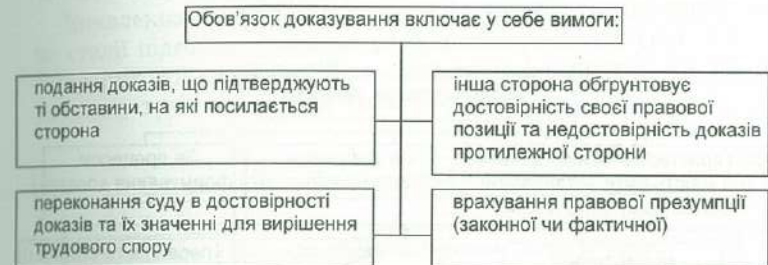


Рис. 3.7. Обов'язок доказування

Друга стадія судового доказування — виявлення та збирання доказів.



Рис. 3.8. Засоби встановлення доказів

*Поділ Судових доказів на види за різними підставами.*



Рис. 3.9. Види судових доказів

Досить часто диспозиція норми матеріального права допомагає визначити необхідні у трудовій справі докази. Наприклад, у ст. 238 розкривається поняття грошових вимог, а у ст. 237<sup>1</sup> — поняття моральної шкоди заподіяної працівникові. У Постановах Пленуму Верховного Суду України також можуть бути вказані необхідні докази у трудовій справі.

Основні способи виявлення доказів

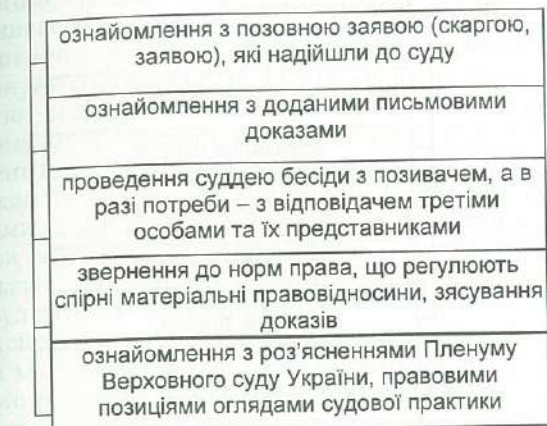


Рис. 3.10. Основні способи виявлення доказів

Виявлення та збирання доказів у трудовій справі має місце на стадії підготовки справи до судового розгляду (рис. 3.10.). Збирання доказів може бути здійснено і в процесі судового розгляду трудової справи (рис. 3.11.).

Основні способи збирання доказів

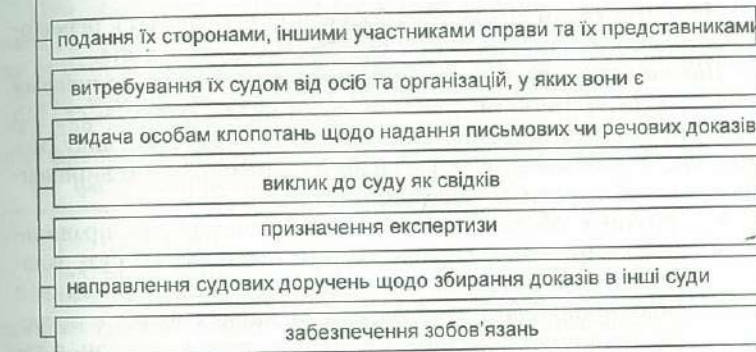


Рис. 3.11. Основні способи збирання доказів

Третя стадія судового доказування — дослідження доказів.

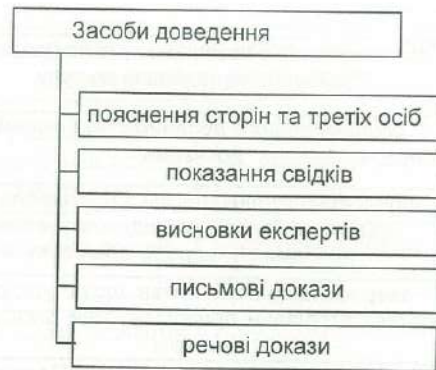


Рис. 3.12. Засоби доведення

Четверта стадія судового доказування — оцінка доказів.

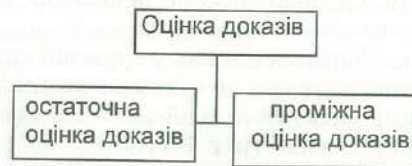


Рис. 3.13. Оцінка доказів

На п'ятій стадії судового доказування провадиться перевірка судового доказування при перегляді судових актів.

**Підготовка справи до судового розгляду в місцевому суді.** Після прийняття позовної заяви суддя згідно зі ст. 143 ЦПК провадить підготовку справи до судового розгляду, метою якої є забезпечення своєчасного та правильного вирішення трудової справи. Суддя провадить такі дії:

- уточнює обставини, які мають значення для правильного вирішення справи: опитує позивача по суті заявлених ним позовних вимог, з'ясовує у нього можливі з боку відповідача заперечення та, якщо у цьому є потреба, пропонує позивачеві подати додаткові докази, а також роз'яснює йому всі процесуальні права й обов'язки позивача;
- у разі потреби викликає відповідача для попереднього

опитування щодо обставин справи, з'ясовує можливі з його боку заперечення проти позову, по'яснює йому його процесуальні права й обов'язки. Суддя з'ясовує у відповідача, якими доказами він може підтвердити свої заперечення. Якщо справа складна, суддя може запропонувати відповідачеві подати письмові пояснення. Виклик відповідача провадиться водночас із врученням йому копії позовної заяви та поданих позивачем документів;

- визначає праввідносини сторін згідно з чинними законами та законодавчими актами, якими слід керуватися при вирішенні трудового спору;
- визначає докази, які кожна сторона має надати для обґрунтування своїх вимог;
- вирішує питання щодо складу учасників трудової справи та чинить інші дії щодо підготовки справи до судового розгляду.

Важливо правильно визначити характер праввідносин сторін спору, визначити нормативні джерела, якими слід буде користуватися при вирішенні трудового спору. Слід врахувати також положення ст. 3 КЗпП щодо регулювання трудових відносин. Зазначимо, що важливим джерелом трудового права є міжнародні правові акти і, зокрема Конвенції МОП<sup>1</sup>.

Слід визначити і галузеву належність фактичних відносин щодо роботи — відмежовувати трудові відносини від цивільно-правових відносин, предметом яких також може бути праця особи. Критерієм відмежування може бути категорія несамостійної праці й інші ознаки трудового договору<sup>2</sup>.

При підготовці трудової справи до судового розгляду слід визначитися щодо предмета доведення<sup>3</sup>. За трудовими справами слід встановити факт укладання трудового договору.

Для вирішення трудових спорів визначається і характерний для них предмет доведення. Наприклад, у спорах щодо поновлення на роботі до предмета доведення входить:

- факт розірвання трудового договору;

<sup>1</sup> Див.: Ст. 8<sup>1</sup> КЗпП.

<sup>2</sup> Див.: Ст. 21 КЗпП.

<sup>3</sup> Під предметом доведення розуміють сукупність різних за матеріально-правовим та процесуальним значенням фактів, установлення яких необхідно для винесення судом законного й обґрунтованого рішення. Юридичні факти поділяють на три групи: а) загальні, обов'язкові для всіх категорій трудових спорів; б) спеціальні, характерні для трудових спорів певних категорій; в) особливі, що мають значення для кожної конкретної справи.

- законність підстав звільнення працівника;
- додержання встановленого порядку звільнення працівника з роботи.

Залежно від підстави розірвання трудового договору визначається і сукупність юридичних фактів, які слід встановити у трудовому спорі. На стадії підготовки справи до судового розгляду необхідно з'ясувати факти, які обґрунтовують вимоги позивача, а також заперечення відповідача. Не підлягають доведенню факти, встановлені рішенням чи вироком суду, які вступили у законну силу.

Суд має витребувати необхідні документи у конкретній трудовій справі. Наприклад, накази, трудовий договір з працівником, постанову виборного профспілкового органу щодо згоди на звільнення працівника з роботи, довідку про розмір середньої заробітної плати працівника за останні два місяці, витяг із штатного розкладу організації, документи, які підтверджують факт відмови працівника від переведення на іншу роботу в порядку працевлаштування, акт про появу на роботі в нетверезому стані, докази наркотичного чи токсичного сп'яніння, висновок медичних установ щодо наркотичного сп'яніння, вирок суду, що набрав законної сили, постанову органу, до компетенції якого входить накладання адміністративних стягнень, письмові пояснення працівника чи акт про відмову дати пояснення щодо порушення трудової дисципліни, документи, які підтверджують заподіяння шкоди, рішення суду та ін.

Слід знати, що:

- встановлено скорочені строки для розгляду індивідуальних трудових спорів;
- підготовка справи до судового розгляду повинна бути проведена не більше як у семиденний строк, а у складних справах цей строк може бути продовжений до двадцяти днів з дня прийняття заяви (ст. 146 ЦПК);
- після закінчення підготовки справи до судового розгляду суддя постановляє ухвалу, де зазначає, які підготовчі дії ним проведені, та встановлює час розгляду справи (ст. 147 ЦПК);
- призначені до слухання трудові справи мають розглядатися в семиденний строк (ст. 148 ЦПК);
- у справах про стягнення заробітної плати і відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, суддя, приймаючи такі справи до провадження, особисто

вирішує питання про забезпечення позову (ст. 149 ЦПК).

При розгляді трудового спору суд повинен заслухати пояснення осіб, які беруть участь у справі, показання свідків, висновки експертів, ознайомитися з письмовими доказами, можливо оглянути речові докази.

Працівник може звернутися до суду з позовом про визнання незаконним звільнення чи визнання незаконним застосування до нього дисциплінарного стягнення та поновленням на роботі, а також визнання незаконним переведення на іншу роботу та інших підстав звільнення з роботи. Суд розглядає і справи щодо визначення формулювання причини звільнення неправильно або такою, що не відповідає чинному законодавству.

**Особливості судового розгляду та винесення судом рішення з індивідуального трудового спору.** Рішення у трудових справах виносяться судом на підставі всебічного вивчення матеріалів трудової справи, показання сторін, інших учасників процесу. В рішенні суду формулюється висновок щодо задоволення позову чи відмови у задоволенні позову. При задоволенні позовних вимог суд формулює дії, які необхідно провести відповідачеві для виконання рішення суду. Постановляючи рішення про стягнення грошових сум з юридичних осіб, в резолютивній частині рішення суд зазначає конкретну грошову суму, що підлягає стягненню.

Суд обов'язково аналізує рішення КТС і може вийти за межі вимог позивача, якщо це впливає з позову. Наприклад, суд може стягнути заробітну плату за вимушений прогул чи поновити працівника на роботі навіть у разі, якщо у заяві позивача до суду така вимога не вказана.

**Поновлення працівника на роботі.** У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі.

Під «звільненням без законних підстав» слід розуміти і «звільнення з порушенням встановленого порядку» (ст. 240<sup>1</sup> КЗпП).

При винесенні рішення про поновлення на роботі, суд водночас приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу чи різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, суд виносить рішення

про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі, коли працівника звільнено без законної на те підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованої організації, а у відповідних випадках — правонаступника, особи уповноваженої здійснювати управління майном за банкрутства організації), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

Водночас орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню (ст. 235 КЗпП).

**Зміна формулювання причин звільнення.** У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним (таким, що не відповідає фактичним обставинам) або таким, що не відповідає чинному законодавству (у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі) суд зобов'язаний змінити формулювання причин звільнення і зазначити у рішенні причину звільнення відповідно до формулювання чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

На прохання працівника суд може винести рішення про зміну формулювання підстав звільнення на звільнення за власним бажанням.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, водночас приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених ч. 2. ст. 235 КЗпП.

У разі затримки роботодавцем виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника цей орган виносить ухвалу про виплату працівникові середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки поновлення на роботі.

Працівникові виплачується середній заробіток також за весь час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця.

**Покладання матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника.** Згідно зі ст. 109 ЦПК та у справах про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених працівників суд може з власної ініціативи притягти до участі в справі як третю особу на стороні відповідача службову особу, за розпорядженням якої було проведено звільнення або перевід. У цьому випадку відповідно до п. 8 ст. 134 КЗпП службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з її вини.

Встановивши, що звільнення або переведення працівника здійснено з явним порушенням законодавства, суд у тому самому процесі повинен покласти на винну службову особу обов'язок відшкодувати державному підприємству, установі, організації заподіяну шкоду у зв'язку з оплатою за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи, у розмірі, передбаченому законодавством про працю. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

**Задоволення грошових вимог.** Правила ст. 238 КЗпП, що надають право органу, який розглядає трудовий спір, винести рішення про оплату працівникові належних сум (крім передбачених ст. 235 КЗпП виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи) без обмеження будь-яким строком, не виключають дії ст. 233 КЗпП щодо строку звернення за вирішенням трудового спору. З питань щодо грошових вимог орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком ( ст. 238 КЗпП).

Грошові вимоги працівника за трудовим спором — вимоги, не пов'язані зі звільненням чи переведенням працівника.

Встановлені ст. 238 КЗпП правила про можливість задоволення вимог про стягнення належних працівникові сум (наприклад у разі затримки розрахунку), застосовуються у випадках дотримання строків звернення за вирішенням трудових спорів або якщо пропущений строк звернення за вирішенням трудових спорів було поновлено.

Слід мати на увазі, що облік виконаного обсягу роботи і визначення розміру належної працівникові винагороди за це, належить до компетенції роботодавця. Інколи працівник про-

тягом тривалого часу може й не знати, що роботодавець порушує його право. Якщо працівник дізнався про це і в межах тримісячного строку звернувся до органів, що вирішують трудові спори, то грошова вимога має бути задоволена за весь час.

Якщо роботодавець доведе, що працівник знав про порушення свого права, але пропустив тримісячний строк для звернення за його захистом, то грошові вимоги працівника не будуть задоволені.

Якщо працівник доведе, що він не знав про порушення свого права, то орган, який розглядатиме цей спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних грошових сум без обмеження будь-яким строком.

Необхідно знати, що ст. 238 КЗпП так само, як і ч. 2 ст. 235 КЗпП, регулюються строки виплати сум, належних працівникові, а не строки звернення за вирішенням трудових спорів, які поширюються на всі трудові спори без жодних винятків.

**Обмеження повороту виконання рішень у трудових спорах.** Зворотне відшкодування виплачених роботодавцем працівникові грошових сум обмежується. Доцільно проаналізувати зміст ст. 239 КЗпП і знати, за яких підстав допускається поворот виконання судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин.

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише у разі, якщо скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним піддроблених документів. З цих самих підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії у трудових спорах за умови повторного розгляду спору.

Необхідно пригадати порядок вирішення питань про поворот виконання, строк подання заяв про поворот виконання (статті 420, 421 ЦПК) та особливості повороту виконання трудових справ про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника.

**Оформлення позовних заяв у трудових спорах до суду.** Позовна заява щодо індивідуального трудового спору подається до суду в письмовій формі.

Позовна заява має містити в собі: назву суду, до якого подається заява; точну назву позивача і відповідача, їх місце

проживання або перебування, а також назву представника позивача, якщо позовна заява подається представником; зміст позовних вимог; виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; зазначення доказів, що підтверджують позов; підпис позивача чи його представника і зазначенням часу подання заяви.

До позовної заяви додаються письмові докази: копії наказів роботодавця, контракт, довідка про середню заробітну плату, довідки, розрахунки, договір про повну матеріальну відповідальність та інші докази залежно від виду індивідуального трудового спору. Якщо позовна заява подається представником позивача — також доручення чи інший документ, що підтверджує повноваження представника.

**Інші процесуальні особливості розгляду трудових справ у суді.** Слід врахувати, що розгляд і вирішення цивільних справ у судах провадиться на засадах змагальності. Суд зобов'язаний вживати передбачених законом заходів до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин справи, роз'яснювати особам, які беруть участь у справі, їх права й обов'язки та сприяти в реалізації їх прав.

Кожна сторона має довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень.

Докази подаються сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі. У разі, якщо для витребування доказів у сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, виникають труднощі, суд за їх клопотанням сприяє у витребуванні таких доказів.

Необхідно знати, що в процесі розгляду трудового спору в суді позивач може змінити свої позовні вимоги чи відмовитися від позову. Студент має знати, що:

- заява позивача про відмову від позову, визнання позову відповідачем і умови мирової угоди сторін заносяться до протоколу судового засідання і підписуються відповідно позивачем, відповідачем або обома сторонами;
- якщо відмова позивача від позову, визнання позову відповідачем або мирова угода сторін викладені в адресованих суду письмових заявах, то ці заяви додаються до справи, про що зазначається в протоколі судового засідання;
- до прийняття відмови позивача від позову або до затвердження мирової угоди сторін суд роз'яснює позивачеві або сторонам наслідки відповідних процесуальних дій;

- про прийняття відмови позивача від позову або про затвердження мирової угоди сторін суд виносить ухвалу, якою водночас закриває провадження в справі.

В ухвалі повинні бути зазначені умови затверджуваної судом мирової угоди сторін. У разі неприйняття судом відмови позивача від позову, визнання позову відповідачем або незатвердження мирової угоди сторін суд постановляє про це мотивовану ухвалу.

Необхідно знати, що відповідно до змісту статей 103 і 179 ЦПК мирова угода сторін може стосуватися лише їх та спірних правовідносин, і її умови мають бути такими, щоб у разі відмови сторони в подальшому від мирової угоди, вона могла бути виконана примусово, відповідно до п. 4 ст. 348 ЦПК. З огляду на це, наприклад, у справі про визнання незаконним переведення на іншу роботу не може бути укладена мирова угода на тих умовах, що позивач звільняється за власним бажанням, оскільки спірні правовідносини не стосувалися припинення трудового договору.

**Перегляд судових рішень.** Студенту слід пригадати апеляційне провадження. Суди апеляційної інстанції є суди, визначені Законом України «Про судоустрій України». Право апеляційного оскарження встановлено ст. 290 ЦПК (рис. 3.14).

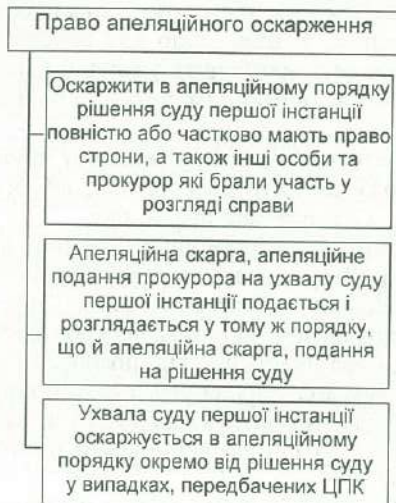


Рис. 3.14. Право апеляційного оскарження

У випадках, встановлених ст. 291 ЦПК, сторони чи інші особи, які брали участь у розгляді справи, мають право протягом п'ятнадцяти днів після оголошення ухвали суду першої інстанції подати до суду апеляційної інстанції скаргу на ухвалу, а прокурор, який брав участь у розгляді справи, — апеляційне подання (рис. 3.15).

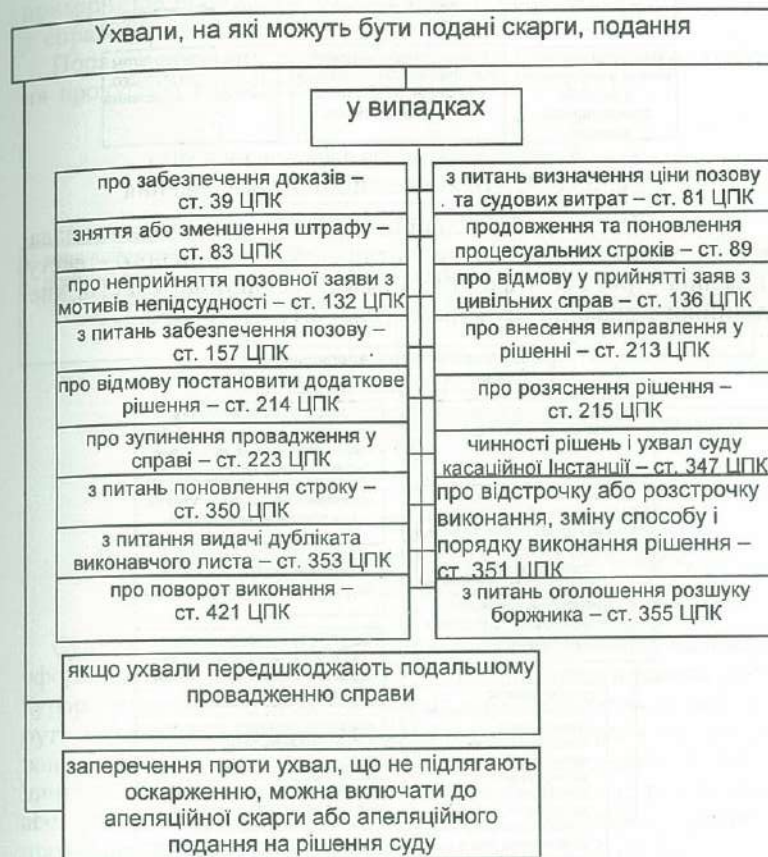


Рис. 3.15. Ухвали, на які можуть бути подані скарги, подання

При розгляді трудових спорів слід повторити строки апеляційного оскарження рішення суду першої інстанції (рис. 3.16).

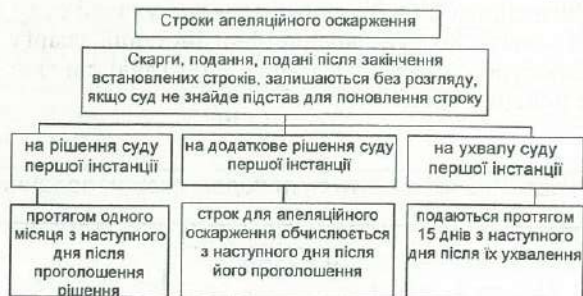


Рис. 3.16. Строки апеляційного оскарження

Апеляційні скарги, апеляційні подання прокурора викладаються чітко, подаються у вигляді машинописного тексту. Важливо пригадати форму та зміст апеляційної скарги, апеляційного подання прокурора (рис. 3.17).



Рис. 3.17. Зміст апеляційної скарги, апеляційного подання прокурора

Апеляційна скарга підписується особою, яка її подає, або її представником. Апеляційне подання прокурора підписується прокурором, що його подав. До апеляційної скарги, поданої представником, додається доручення або інший документ, що посвідчує повноваження представника, якщо в справі немає такого документа. Додаються також копії апеляційної скарги, апеляційного подання з додатковими матеріалами у кількості примірників відповідно до чисельності осіб, які беруть участь у справі.

Порядок внесення апеляційної скарги, апеляційного подання прокурора визначено ст. 294 ЦПК (рис. 3.18).

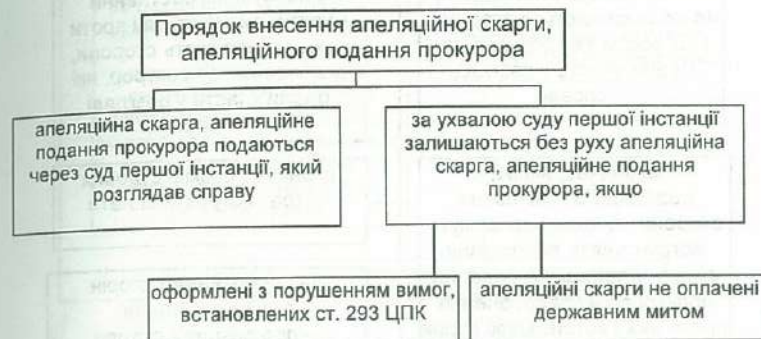


Рис. 3.18. Порядок внесення апеляційної скарги, апеляційного подання прокурора

Суд не пізніше наступного дня після отримання належно оформленої апеляційної скарги чи апеляційного подання прокурора надсилає їх копії та додані матеріали особам, які беруть участь у справі та встановлює строк, протягом якого вони можуть надати пояснення на апеляційну скаргу чи апеляційне подання прокурора. За змістом та формою пояснення або заперечення на апеляційну скаргу, апеляційне подання прокурора повинні відповідати вимогам ст. 293 ЦПК.

Співучасники та треті особи мають право приєднатися до апеляційної скарги, поданої особою, на стороні якої вони виступали. Заява про приєднання до апеляційної скарги може бути подана в межах строку на апеляційне оскарження. Слід також врахувати, що заява про приєднання до апеляційної скарги державним митом не оплачується.

По закінченню строку на апеляційне оскарження суд надсилає апеляційну скаргу чи апеляційне подання прокурора разом зі справою до апеляційного суду (рис. 3.19).



Рис. 3.19. Підготовка апеляційного розгляду справи

Після проведення підготовчих дій суддя доповідає про них колегії суддів, яка призначає ухвалу про закінчення підготовки апеляційного розгляду справи. Головуючий у колегії суддів призначає дату розгляду справи у судовому засіданні не пізніше місячного строку з дня їх закінчення. Канцелярія суду невідкладно надсилає повідомлення сторонам та іншим особам, які беруть участь у справі, про час і місце судового засідання.

Важливо знати й підстави для скасування рішення місцевого суду. Не може бути скасоване правильне по суті рішення суду лише з формальних міркувань (рис. 3.20).

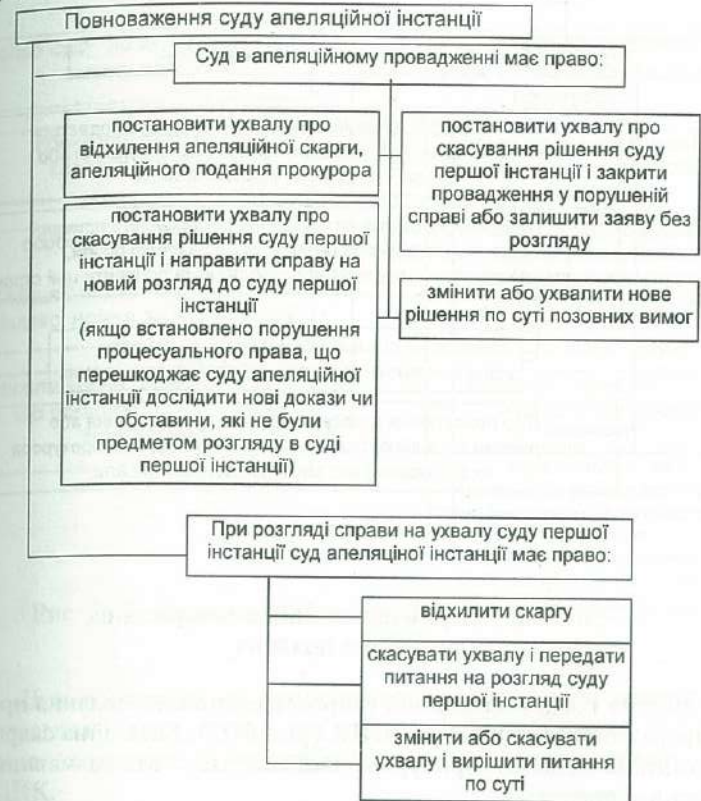


Рис. 3.20. Повноваження суду апеляційної інстанції

**Касаційне провадження.** Судом касаційної інстанції є Верховний Суд України. Право оскаржити у касаційному порядку рішення й ухвали, постановлені судом першої інстанції, які були предметом розгляду суду апеляційної інстанції, а також ухвали на рішення суду апеляційної інстанції, мають сторони та інші особи, визначені у ст. 320 ЦПК (із змінами, внесеними згідно із законом № 3083-III від 07.03. 2002 р.). Підставою касаційного оскарження, касаційного подання є неправильне застосування судом норм матеріального чи порушення норм процесуального права.

Важливо врахувати, що строк на касаційне оскарження, касаційне подання визначено ст. 321 ЦПК (рис. 3.21).

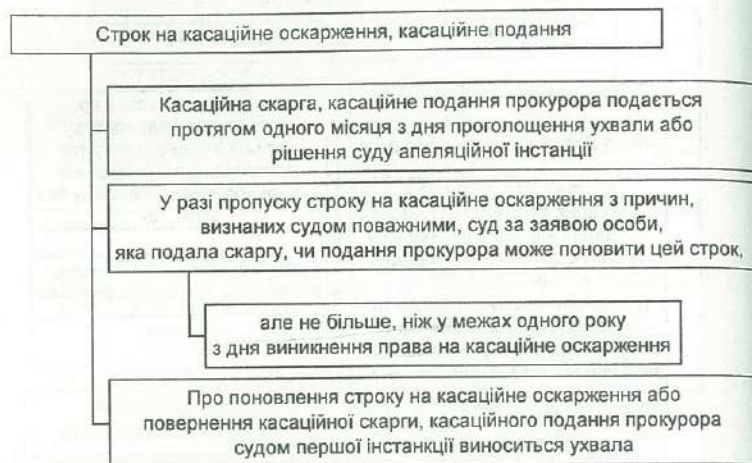


Рис. 3.21. Строк на касаційне оскарження, касаційне подання

Форма і зміст касаційної скарги, касаційного подання прокурора установлені ст. 322 ЦПК (рис. 3.22). Касаційна скарга, касаційне подання прокурора викладається чітким машинописним текстом.

Касаційна скарга підписується особою, яка її подає, або її представником; касаційне подання прокурора — прокурором, що його подав.

Порядок подачі касаційної скарги, касаційного подання прокурора визначений ст. 323 ЦПК. Касаційна скарга, касаційне подання прокурора подаються через суд першої інстанції, в якому перебуває справа. Застосовуються правила ст. 139 ЦПК: до касаційної скарги, касаційного подання прокурора, оформлених з порушенням вимог, встановлених ст. 322 ЦПК, а також до касаційної скарги, не оплаченої державним митом.



Рис. 3.22. Зміст касаційної скарги, подання прокурора

При підготовці до семінарського заняття слід повторити перегляд рішень, ухвал, що набрали законної сили у зв'язку з нововиявленими обставинами, встановлений главою 42 ЦПК.

**Звернення судового рішення до виконання та поворот виконання.** За кожним рішенням, яке набрало законної сили або допущено до негайного виконання за заявою особи, на користь якої постановлено рішення, видається виконавчий лист (ст. 348 ЦПК). Виконання рішень судів здійснюється відповідно до Закону України «Про виконавче провадження».

Позивачі, які пропустили строк для пред'явлення виконавчого документа до виконання з причин, визнаних судом поважними, пропущений строк може бути поновлено (ст. 350 ЦПК).

Заява про поновлення пропущеного строку подається до суду, який видав виконавчий лист, або до суду за місцем виконання і розглядається в судовому засіданні з повідомлен-

ням сторін, які беруть участь у справі, проте їх неявка не є перешкодою для розв'язання питання про поновлення пропущеного строку. Суд розглядає таку заяву в десятиденний строк. На ухвалу суду з питання поновлення строку може бути подано скаргу, внесено окреме подання.

Порядок вирішення питання про поворот виконання, визначений статтями 420, 421, 422 ЦПК.

При підготовці до семінарських та практичних занять слід ще раз проаналізувати наступні Постанови Пленуму Верховного Суду України щодо практики вирішення трудових спорів<sup>1</sup>.

### Контрольні запитання

1. Які строки звернення до суду щодо поновлення на роботі?
2. Підвідомчість трудових спорів, що вишикають за результатами атестації.
3. Які підстави обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів?
4. Назвати чотири винятки з правила щодо строку звернення працівника до суду з трудового спору.
5. Які строки задоволення грошових вимог працівника?
6. Який порядок виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника?
7. Чи пов'язаний суд рішенням КТС щодо трудового спору?
8. Які правовідносини вишикають при вирішенні трудового спору у суді та КТС?
9. Навести приклад коли при вирішенні індивідуального трудового спору вишикають адміністративно-процесуальні правовідносини.
10. Які наслідки незаконного звільнення працівника з роботи?
11. Які особливості участі третіх осіб у трудових справах?

<sup>1</sup> Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 // Юридичний вісник України. — 1996. — № 48. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного суду України № 4 від 31 березня 1995 р.

### Теми рефератів

1. Практика розгляду судами трудових спорів щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівнику.
2. Практика розгляду судами трудових спорів щодо дискримінації у реалізації права на працю.
3. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною та припиненням трудового договору.
4. Релігійна організація як суб'єкт трудового права: захист прав її працівників.
5. Розгляд судами справ за трудовими спорами, що впливають з трудових правовідносин.
6. Судовий захист трудових прав громадян.

## ТЕМА 4

### Трудові спори щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору

#### 4.1. Трудові спори щодо відмови у прийомі на роботу

Безпосередньо в судах розглядаються також спори про відмову у прийомі на роботу осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. У судовому порядку розглядаються трудові спори:

- 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на підприємство, в установу, організацію;
- 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, та одиноких матерів — за наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівників, яким надано право поворотного прийому на роботу;
- 6) інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

*Предмет доведення:*

- причини відмови в укладанні трудового договору;
- факт запрошення на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (досягнуто угоду про переведення з іншої організації);
- факт закінчення вищого навчального закладу і в установленому порядку направлення на роботу на підприємство, в установу, організацію як молодого спеціаліста;
- факт вагітності жінки чи наявності у жінки дітей віком до трьох років або дитини-інваліда (одиноких матерів — за наявності дитини віком до чотирнадцяти років);
- закінчення строку повноважень виборних працівників;

- чи надано працівнику право поворотного прийому на роботу;
- інші факти щодо інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

*Трудові спори про поновлення на роботі осіб, звільнених за ст. 28 КЗпП.* Якщо протягом випробувального терміну встановлена невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому для розгляду трудових спорів з питань звільнення.

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

*Юридичні факти, що підлягають встановленню:*

- домовленості сторін щодо встановлення випробування;
- відсутності перешкод для встановлення випробування працівнику;
- невідповідності працівника роботі, на яку його прийнято;
- відповідності закону встановленого строку випробування при прийомі на роботу КЗпП;
- підстави продовження (перенесення) працівникові строку випробування;
- кількість днів перенесення строку випробування;
- дата закінчення строку випробування працівника;
- дата розірвання трудового договору до (після) закінчення строку випробування.

*Необхідні докази:*

- копія наказу (розпорядження) про прийом на роботу та звільнення з роботи позивача; умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийомі на роботу;
- докази, які підтверджують обґрунтованість тверджень роботодавця про те, що позивач не витримав випробування: висновки фахівців, матеріали перевірок, доповідні записки, акти і відомості про брак при виготовленні продукції з вини працівника, документи відділу технічного контролю тощо;
- докази домовленості щодо встановлення випробування

(заява про прийняття на роботу, ознайомлення з наказом про встановлення випробування тощо);

- докази відсутності перешкод для встановлення випробування (вагітність, недосягнення вісімнадцятирічного віку та ін.);
- докази відсутності перешкод для встановлення тривалості строку випробування; довідка про середній зарібок працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про зарібок працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

#### 4.2. Трудові спори щодо переведення на іншу роботу та зміни умов трудового договору

**Трудові спори щодо переведення на іншу роботу.** Переведення працівників ґрунтується на двох принципах: по-перше, визначеності трудової функції працівника; по-друге, господарської влади роботодавця.

Згідно зі ст. 31 КЗпП роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Трудове законодавство гарантує працівнику ті умови трудового договору, які були обумовлені при його укладанні та, як правило, не допускає їх односторонню зміну<sup>1</sup>.

Законодавство про працю України не містить легального визначення поняття переведення, а лише вказує на окремі ознаки, що характеризують це поняття, і на відмінність переведення від переміщення на інше робоче місце. При вирішенні трудових спорів щодо переведення слід враховувати такі ознаки переведення:

- увільнення працівника від виконання роботи за укладеним трудовим договором та доручення роботи, не обумовленої трудовим договором;
- доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором;

<sup>1</sup> Згідно зі ст. 32 КЗпП переведення допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 КЗпП та інших випадках, передбачених законодавством України.

- до «іншої роботи» судова практика зараховує і зміну рівня самостійності працівника у виконанні дорученої роботи та його відповідальності за виконання своїх трудових обов'язків;
- зміна місця роботи, місцевості разом з підприємством, установою, організацією;
- тимчасове виконання обов'язків для заміщення тимчасово відсутнього працівника (хвороба працівника, відпустка, підвищення кваліфікації, відрядження тощо)<sup>1</sup>;
- зміна «інших умов» трудового договору: систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи та інших умов праці, обумовлених сторонами при його укладанні чи установлених законодавством.

Зауважимо, що зміна робочого місця без зміни трудової функції у тій самій організації є переміщенням працівника і не вимагає згоди працівника за умови, що не змінюються інші істотні умови праці.

Переведення в іншу місцевість слід відрізнити від службового відрядження<sup>2</sup>. При направленні у відрядження, як правило, не вимагається згода працівника.

Призначення працівника виконувачем обов'язки за вакантною посадою є переведенням працівника на іншу роботу, якщо він звільняється від виконання своїх обов'язків і допускається лише за згодою працівника. Якщо працівнику доручається виконувати обов'язки тимчасово відсутнього працівника, без звільнення від виконання обов'язків, — то це суміщення професії (посади), яке за згодою працівника не вважається переведенням.

Таким чином, переведенням вважається доручення працівникові роботи, не обумовленої трудовим договором — зміна змісту трудової функції працівника (спеціальність, кваліфікацію, посаду), місця роботи, а також інших істотних умов праці, визначених при укладанні трудового договору.

<sup>1</sup> У трудовому законодавстві України порядок тимчасового заміщення чітко не врегульований. Тимчасовим заміщенням вважається виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це пов'язано з розпорядчими функціями.

<sup>2</sup> Службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства, об'єднання, установи, організації на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи. «Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон», затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.03. 1998 р. за № 59.

При вирішенні трудових спорів слід враховувати, що переведення працівника є:

- гарантією права на працю при звільненні за підставами, визначеними у пунктах 1, 2, і 6 ст. 40 КЗпП.
- підставою припинення трудового договору (п. 5 і 6 ст. 36 КЗпП).
- заходом виховного впливу з метою забезпечення дотримання трудової дисципліни (статті 145, 147 КЗпП).
- засобом охорони праці при переведенні на легшу роботу (статті 170, 178 КЗпП).
- засобом перерозподілу персоналу в організації.

Переведення можуть класифікуватися за такими критеріями (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Види переведень на іншу роботу

**Трудові спори щодо переведення працівника на іншу роботу**  
Предмет доведення:

- згода працівника на переведення, за винятком випадків, передбачених ст. 33 КЗпП та в інших випадках, передбачених законодавством;
- факт звільнення з роботи і переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію (п. 5 ст. 36 КЗпП);
- факт звільнення за підставами, зазначеними у п. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП (якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу постійну роботу);
- чи не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП);
- факт звільнення за підставами, зазначеними у п. 4 ст. 40 КЗпП (невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин);
- врахування додаткових гарантій при переведенні працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових організацій, встановлених ст. 252 КЗпП.

У всіх випадках незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, що розглядає трудовий спір (ч. 1 ст. 235 КЗпП).

Працівнику, незаконно переведеному на іншу роботу і поновленому на попередній роботі, виплачується за рішенням органа, що розглядає трудовий спір, середній заробіток за час вимушеного прогулу (якщо він не приступив до роботи) або різниця в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше, ніж за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП).

**Трудові спори щодо переведення на іншу постійну роботу**  
Предмет доведення:

- згода працівника на таке переведення (при переведенні працівника на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, навіть разом з підприємством, установою, організацією);
- факт звільнення працівника у зв'язку з переведенням

на іншу роботу (у такому випадку працівник може звільнитися за власним бажанням);

- факт відмови працівнику в припиненні трудового договору за п. 5 ст. 36 КЗпП (у такому випадку працівник може звільнитися за власним бажанням);
- факт переведення до «іншої місцевості» («іншою місцевістю» вважається інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним розподілом. При переведенні працівників на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом до іншої місцевості, працівники мають право на відшкодування витрат і одержання компенсації у зв'язку з переведенням (ст. 120 КЗпП)<sup>1</sup>. Порядок їх надання установлений постановою Кабінету Міністрів України<sup>2</sup>;
- факт відмови працівника від переведення на роботу до іншої місцевості разом з підприємством, установою, організацією (у цьому випадку роботодавець може звільнити працівника з роботи відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП);
- чи було обумовлено у трудовому договорі, що працівник виконуватиме роботу на об'єктах, розташованих у кількох населених пунктах, якщо так, то доручення роботи на різних об'єктах не вважається переведенням. Наприклад, вчитель школи у сільській місцевості може працювати вчителем у різних населених пунктах);
- факт переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу (за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення (ст. 114 КЗпП).

Слід врахувати, що доказом обґрунтованості переведення на іншу постійну роботу є згода працівника на таке переведення.

**Трудові спори щодо тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.** Тимчасове переведення на іншу роботу характеризується строками, протя-

<sup>1</sup> До них належать: оплата вартості проїзду працівника і членів його сім'ї; оплата витрат на перевезення майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

<sup>2</sup> Див.: Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255.

гом яких працівники виконують іншу роботу і провадяться як з ініціативи роботодавця, так і працівника, а також за угодою сторін трудового договору.

Як правило, такі переведення допускаються за згодою працівника. І тільки у випадках, безпосередньо визначених законом, тимчасові переведення можуть бути здійснені без згоди працівника (у виняткових випадках та під час простоїв).

Тимчасові переведення з ініціативи роботодавця різняться: за строком, порядком переведення та від причини переведення.

Тимчасові переведення на іншу роботу можуть бути й обов'язковими для працівників, а відмова від виконання розпорядження роботодавця щодо переведення (за відсутності поважних причин) може розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, характеризується такими ознаками:

*по-перше*, провадиться в інтересах роботодавця;

*по-друге*, викликане винятковими, заздалегідь не передбаченими обставинами, що впливають на нормальний хід виробництва;

*по-третє*, різняться порядком оплати та строком переведення.

Частиною 1 ст. 33 КЗпП встановлено загальне правило, за яким тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою. Згідно з ч. 2 ст. 33 КЗпП роботодавець має право переводити працівників строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором і без його згоди.

Оскільки ст. 153 КЗпП зобов'язує роботодавця створювати належні, безпечні та здорові умови праці, то роботодавець не має права навіть тимчасово переводити на іншу роботу працівника, якщо вона протипоказана йому за станом здоров'я.

Однак законом не обмежується кількість таких переведень та їх загальна тривалість протягом календарного року.

Тимчасові переведення без згоди працівника допускаються:

- лише для відвернення чи ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій;
- з інших виняткових обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Отже, у законі не міститься вичерпний перелік випадків тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором і переведення на іншу, тимчасову роботу можливі за інших виняткових обставин.

Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда чи дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

В усіх випадках тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, проводиться оплата праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній зарібок за попередньою роботою.

Доказами обґрунтованості тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором є:

- наявність підстав для такого переведення (виняткових випадків, простоїв);
- наявність підстав для такого переведення без згоди працівника;
- згода працівника на таке переведення;
- додержання строків, протягом яких працівник має виконувати іншу роботу;
- відсутність протипоказань щодо стану здоров'я працівника при переведенні;
- наявність поважних причин у працівника для відмови від переведення.

**Трудові спори щодо тимчасового переведення на іншу роботу в разі простою.** Таке переведення працівника на іншу роботу регулюється ст. 34 КЗпП.

Відмова працівника від переведення на іншу роботу в разі простою не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

У разі простою працівники переводяться на іншу роботу з урахуванням їх спеціальності та кваліфікації. Переведення на іншу роботу можливе:

*по-перше*, на тому самому підприємстві, в установі, організації на весь час простою;

*по-друге*, до іншого підприємства, установи, організації, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Слід звернути увагу, що законодавством не встановлені обмеження щодо кількості переведень протягом календарного року у зв'язку з простоєм чи їх загальною тривалістю. У разі простою роботодавець має право неодноразово переводити працівника на іншу роботу протягом календарного року.

Відомості про тимчасові переведення на іншу роботу до трудової книжки працівника, як правило, не заносяться.

Доказами обґрунтованості тимчасового переведення на іншу роботу в разі простою є:

- факт простою (простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами);
- згода працівника на переведення у зв'язку з простоєм;
- про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник має попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб;
- порядок оплати часу простою визначений ст. 113 КЗпП.

**Трудові спори щодо переведення на легшу роботу** (ст. 170 КЗпП). Трудовим законодавством передбачаються і тимчасові переведення на іншу роботу з ініціативи медичних органів та самого працівника. Переведення застосовуються з метою охорони здоров'я працівників.

*Предмет доведення:*

- чи потребує працівник за станом здоров'я надання легшої роботи (роботодавець повинен перевести за їх згодою на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово чи без обмеження строку);
- чи зберігається попередній середній зарібок (при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній зарібок протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній зарібок зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи чи провадиться виплата допомоги за державним соціальним страхуванням);
- чи відмовився працівник від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребує за станом здоров'я (працівник не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП);
- наявність підстав для розірвання трудового договору роботодавцем за п. 2 ст. 40 КЗпП (якщо наявні передбачені ним умови у встановленому порядку).

**Трудові спори щодо переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років** (ст. 178 КЗпП). Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток вказаних осіб на легшій роботі є вищим, за той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

**Трудові спори щодо переміщення працівника на інше робоче місце.** Поняття переведення на іншу роботу слід відмежовувати від суміжного з ним поняття переміщення працівника на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, що на відміну від переведення не потребує його згоди.

*Предмет доведення:*

- переміщення працівника пов'язане з реалізацією роботодавцем своїх повноважень щодо управління виробництвом та організацією праці (ч. 2 ст. 33 КЗпП досить широко трактує поняття «переміщення» у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором;
- зміну робочого місця (тобто місця безпосереднього виконання роботи);
- зміну структурного підрозділу у тій самій місцевості;
- доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті;
- чи змінюються істотні умови праці працівника (переміщення може бути тільки за умови, що не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника. Наприклад, якщо у трудовому договорі працівника вказаний структурний підрозділ організації, то працівника без його згоди не дозволяється переводити до ін-

шого структурного підрозділу цієї організації. Якщо у трудовому договорі така умова відсутня, то працівник може бути переміщений до іншого структурного підрозділу;

- які умови переміщення працівника (переміщення працівника не може бути без певного мотиву, не обумовленим інтересами виробництва).

Таким чином, якщо переведення на іншу роботу пов'язане зі зміною трудової функції працівника, місця роботи (місцевості) то переміщення передбачає збереження обумовленого трудовим договором місця роботи і трудової функції.

З метою охорони інтересів працівників при переміщенні на інше робоче місце законодавством передбачено такі юридичні гарантії:

- переміщення працівника забороняється, якщо воно протипоказано йому за станом здоров'я (ст. 32 КЗпП);
- у випадках, якщо в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з незалежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення (ч. 2 ст. 114 КЗпП).

**Трудові спори щодо зміни умов праці.** Слід також зазначити, що з поняттям переведення на іншу роботу і переміщенням працівника чинним законодавством пов'язується і поняття «істотні умови праці».

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

*Предмет доведення:*

- чи повідомлений працівник про зміну істотних умов праці (працівник має бути повідомленим не пізніше як за два місяці. Попередженням працівника про зміну істотних умов праці є пропозиції роботодавця щодо укладання нового трудового договору);
- чи відмовився працівник від укладання трудового договору;
- чи прийняв працівник пропозицію роботодавця укласти трудовий договір з іншими умовами праці (таким чином законодавець визначив один із способів укладання трудових договорів);
- чи відносяться зміни до істотних умов праці, що безпосередньо визначені законом чи підзаконним нормативно-правовим актом, трудовим договором (до істот-

них умов праці відносяться системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та ін);

- чи сталися зміни в організації виробництва і праці (зазначені істотні умови праці можуть змінюватися роботодавцем без згоди працівників. Законом лише вимагається, щоб ці умови праці змінювалися роботодавцем не довільно, а у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці);
- факт запровадження нових режимів праці, колективних форм організації і стимулювання праці;
- факт введення бригадної форми організації праці замість індивідуальної та навпаки;
- факт освоєння нових методів праці тощо.

Юридично значущими обставинами при зміні істотних умов праці є:

*по-перше*, змінами в організації виробництва та праці і неможливістю зберегти існуючих істотних умов праці працівника;  
*по-друге*, продовження роботи працівником за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою;

*по-третє*, повідомлення працівника не пізніше, ніж за два місяці про зміну істотних умов праці.

Немотивована зміна істотних умов праці вважається переведенням на іншу роботу.

На відміну від переміщення у разі зміни істотних умов робоче місце не змінюється, а змінюються зазначені істотні умови праці.

Роботодавець має довести, що сталися зміни в організації виробництва і праці, а конкретному працівнику він не може зберегти існуючі істотні умови праці при продовженні роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Роботодавець має надати докази, що працівник повідомлений про зміну істотних умов праці не пізніше, ніж за два місяці. Чинним трудовим законодавством чітко не встановлюється форма повідомлення працівника про майбутні зміни істотних умов праці та форма погодження працівника на продовження роботи після зміни істотних умов праці. Зазначені юридичні факти рекомендується оформляти письмовими доказами.

Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною, з покладенням на роботодавця обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

### Контрольні запитання

1. Які органи вирішують трудові спори щодо переведення працівника на іншу роботу?
2. Які ознаки переведення на іншу роботу?
3. Назвіть юридичні факти та докази правомірності тимчасового переведення працівника на іншу роботу у разі простою.
4. Які докази підтверджують обгрунтованість переведення на іншу роботу працівника?
5. Викладіть порядок зміни істотних умов праці працівника.
6. Які юридичні факти та докази свідчать про зміну істотних умов праці?
7. Чи є зміною істотних умов праці скорочення педагогічного навантаження? Чи може скорочення педагогічного навантаження бути підставою для припинення трудового договору з педагогічним працівником?
8. Чи вірно вказані у таблиці 4.1 факти, що підлягають встановленню, та докази, що їх підтверджують, щодо трудових спорів про переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві. Аргументуйте відповідь, посилаючись на норми трудового законодавства.

Таблиця 4.1

Трудові спори щодо переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, установі, організації

Факти, що підлягають встановленню, та докази, що їх підтверджують	
факти	Докази
Переведення на іншу роботу (ст. 32 КЗпП)	1. Копія наказу (розпорядження), про прийом на роботу та переведення на іншу роботу позивача
Зміна спеціальності, кваліфікації, посади.	2. Письмова згода працівника на переведення: заява працівника про переведення, інші докази

Згода працівника на переведення	3. Характеристика з роботи до і після переведення позивача
Оплата праці до переведення та після переведення працівника	4. Довідка про різницю у заробітку позивача
Наявність медичних рекомендацій у випадку переведення на легшу роботу	5. Режим роботи позивача до переведення та після переведення
Простий структурного підрозділу організації	6. Документи, що підтверджують відсутність протипоказань за станом здоров'я позивача виконувати у зв'язку з переведенням доручену роботу
	7. Медичні висновки щодо необхідності надання працівникові за станом здоров'я іншої (легшої) роботи як тимчасово, так і без обмеження строку
	8. Медичний висновок, щодо вагітності жінки та необхідності надати іншу (легшу) роботу, яка не має шкідливих факторів
	9. Докази, які підтверджують обґрунтованість тимчасового переведення працівника
	10. Документи, які встановлюють необхідність заміни відсутнього працівника (довідка медичного закладу тощо)
	12. Довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують переведенню
	13. Довідка про заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу
	14. Інші докази

### Теми рефератів

1. Трудові спори щодо відмови у прийомі на роботу.
2. Трудові спори про відмову у прийомі на роботу працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації.
3. Трудові спори про відмову у прийомі на роботу молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на підприємство, в установу, організацію.
4. Трудові спори про відмову у прийомі на роботу вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда та одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років.
5. Трудові спори про відмову у прийомі на роботу виборних працівників після закінчення строку повноважень.
6. Трудові спори щодо переведення на іншу роботу неповнолітніх, жінок, інвалідів.
7. Предмет доведення та докази у трудових спорах щодо переведення на іншу роботу.
8. Предмет доведення та докази у трудових спорах щодо зміни істотних умов праці.

## ТЕМА 5

### Трудові спори щодо поновлення на роботі та зміни формулювання причин звільнення

#### 5.1. Трудові спори щодо поновлення на роботі осіб, звільнених з ініціативи роботодавця

**Загальні положення.** Розгляд судами справ щодо поновлення на роботі має на меті охорону трудових прав громадян. Безпосередньо в судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про:

- поновлення на роботі працівників незалежно від підстав припинення трудового договору;
- зміну дати і формулювання причини звільнення працівників;
- укладання трудового договору;
- оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи.

У суді розглядаються також трудові спори керівника підприємства, установи, організації, інших категорій працівників, визначених ч. 1 ст. 232 КЗпП з питань:

- поновлення на роботі та зміни дати і формулювання причини звільнення;
- переведення на іншу роботу;
- оплати за час вимушеного прогулу;
- накладання дисциплінарних стягнень.

Згідно зі статистичними даними за останні роки кількість справ про поновлення на роботі, що розглядаються судами, збільшується. Найбільше у судах порушувалися справи про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 1 та 4 ст. 40 КЗпП.

Зауважимо, що допускається ще багато порушень трудового законодавства з боку роботодавця. Справи закриваються провадженням у зв'язку з тим, що роботодавець до розгляду справ у суді добровільно поновлює працівників на роботі. Але близько половини звільнень працівників з роботи здійснено з порушенням чинного трудового законодавства і суд понов-

лює працівників на роботі. Суди в основному правильно вирішують спори за позовами працівників щодо поновлення на роботі, але окремі суди при розгляді таких справ допускають помилки у застосуванні процесуального та матеріального закону.

У справах про поновлення на роботі діє правило, за якими розподіляються обов'язки пов'язані із доказуванням підстав припинення трудового договору, переведення на іншу роботу працівника та зміну формулювання причин звільнення. Відповідач доводить законність підстави звільнення або законність переведення на іншу роботу працівника, а позивач наводить докази, які підтверджують звільнення без законної підстави або незаконне переведення на іншу роботу. Кожна сторона трудового спору зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається.

Докази у справах щодо оплати за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи, накладання дисциплінарних стягнень, переведення на іншу роботу розглядаються окремо від доказів у справах про поновлення на роботі та зміни формулювання причин звільнення. Окремо розглядаються і докази у справах щодо грошової компенсації моральної шкоди.

У тих випадках, коли за трудовим законодавством необхідно отримати згоду виборного профспілкового органу на звільнення працівника, необхідно враховувати:

- згода виборного профспілкового органу на звільнення працівника дається за тими підставами, які вказані у поданні роботодавця, а згодом у наказі (розпорядженні) роботодавця про звільнення цього працівника з роботи;
- рішення виборного профспілкового органу щодо дачі згоди на звільнення працівника з роботи приймається правомочним складом виборного профспілкового органу<sup>1</sup>.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає

<sup>1</sup> У засіданні виборного профспілкового органу бере участь більше половини членів виборного профспілкового органу, кількість яких визначається залежно від загальної кількості обраних, незалежно від того, що на цей час дехто відсутній у зв'язку з відпусткою, тимчасовою непрацездатністю та з інших причин (за винятком випадків, коли член виборного профспілкового органу звільнився з роботи). За звільнення працівника має проголосувати більшість членів правомочного складу виборного профспілкового органу.

рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

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

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

Рішення суду у справах про поновлення на роботі скасовуються в частині стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу:

- у рішенні суду не наводяться розрахунки, з яких виходить суд;
- неправильно визначався розмір середнього заробітку;
- не враховувалися зміни в розмірі оплати праці;
- не зазначається період вимушеного прогулу, за який необхідно виплатити заробітну плату;
- не вказується конкретна сума, яку слід виплатити працівнику за період вимушеного прогулу.

У разі, якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Зауважимо, що пропущені строки для захисту порушених прав працівника суд може поновити. Суд має з'ясувати причини пропущення строку звернення до суду щодо поновлення на роботі. Наприклад, відсутність письмових доказів, що натверджують відсутність вини працівника, хвороба членів родини працівника, катастрофа та інші поважні причини.

Справи про поновлення на роботі можуть відкладатися для витребування доказів, неявкою сторін. Суд може вживати передбачені ст. 173 ЦПК заходи впливу щодо неявки до суду і учасників судового розгляду.

Слід також врахувати, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника

на іншу роботу, обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 237 КЗпП). Зі службової особи не стягуються державне мито та витрати на юридичну допомогу.

Згідно зі ст. 235 ЦПК суд, виявивши при розгляді трудової справи порушення законності окремими службовими особами чи громадянами, постановляє окрему ухвалу і надсилає її відповідним службовим особам, органам, установам, організаціям вищого рівня, ніж ті, хто допустив порушення законності.

Категорій справ про поновлення на роботі стільки, скільки підстав для звільнення (рис. 5.1).

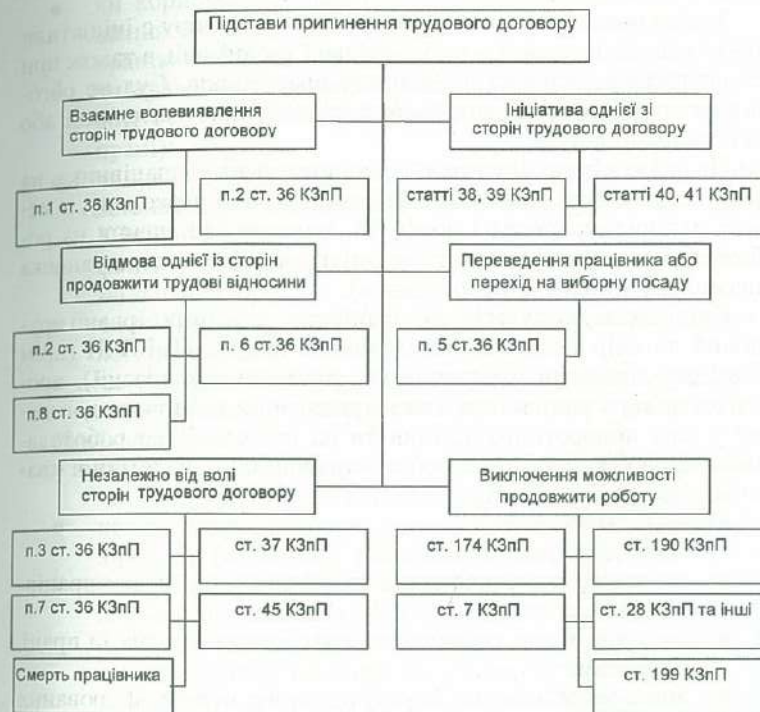


Рис. 5. 1. Підстави припинення трудового договору

**Поновлення на роботі працівників, звільнених за п. 1 ст. 40 КЗпП.** Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані згідно зі ст. 40 КЗпП.

**Трудові спори про поновлення на роботі осіб, звільнених у результаті змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП).** У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників.

Таким чином, припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у разі ліквідації організації, а також при скороченні чисельності або штату працівників. Суд не обговорює питання щодо доцільності скорочення чисельності або штату працівників.

Не може бути підставою для поновлення працівника на роботі проведені роботодавцем перестановки персоналу, в межах однорідних посад і професій, з метою залишення на роботі більш кваліфікованих працівників (така перестановка персоналу є правом роботодавця).

Слід також врахувати, що працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладання трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить набір на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42 КЗпП).

**Предмет доведення:**

- чи є ліквідація організації;
- чи є реальне скорочення чисельності чи штату працівників;
- чи мали місце зміни в організації виробництва та праці, і які саме;
- чи є реорганізація, банкрутство або перепрофілювання організації;
- чи є підстави для звільнення працівника і чи дотримано норм трудового законодавства щодо порядку вивільнення працівників;
- згода виборного профспілкового органу, членом якої є

працівник, на його звільнення, якщо працівник — член профспілки;

- чи вжиті роботодавцем заходи для переведення працівника (за його згодою) на іншу роботу або чи була можливість зі згоди працівника перевести його на іншу роботу;
  - чи були на момент звільнення працівника вакантні посади;
  - чи всі вакантні посади були запропоновані працівникові для працевлаштування з урахуванням його кваліфікації, освіти (у тому числі некваліфіковані роботи);
  - чи був працівник (за підписом) попереджений про звільнення з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП не менше як за два місяці до звільнення;
  - чи користується працівник переважним правом залишення на роботі (кваліфікація та продуктивність праці працівника) і чи враховано це право працівника;
  - чи враховані переваги працівника у залишенні на роботі (у разі однакової кваліфікації та продуктивності праці);
  - чи має працівник гарантії щодо заборони звільнення, встановлені законодавством (наприклад, ст. 184 КЗпП);
  - фактична зайнятість посад та робочих місць на момент звільнення;
  - чи не були прийняті на роботу інші працівники на аналогічні посади;
  - чи уповноважена службова особа підписала наказ (розпорядження) про звільнення працівника з роботи.
- Необхідні докази:**
- копії наказів (розпоряджень) про прийняття позивача на роботу (виписка з наказу чи розпорядження);
  - копія наказу (розпорядження) про звільнення позивача з роботи (виписка з наказу чи розпорядження);
  - витяг зі штатного розкладу до звільнення та після звільнення позивача та інші документи щодо підстави його звільнення з роботи (наприклад, копія наказу щодо скорочення чисельності або штату працівників). За відсутності штатного розкладу факт скорочення штату може бути установлений за документами щодо виплати заробітної плати;
  - інші докази, які підтверджують факт скорочення чисельності або штату працівників: виписки зі штатного

розкладу, урядові документи, матеріали про скорочення фонду заробітної плати, матеріали про зміну характеру роботи організації, що призводить до зміни кількості працівників тощо;

- документи, які характеризують попередню діяльність позивача: наявність кваліфікації, освіти, навичок й умінь тощо;
- докази щодо персонального попередження працівника (письмово) про його звільнення з роботи і пропозиція іншої роботи;
- документи, що характеризують попередню діяльність працівника (наявність високої кваліфікації, продуктивність праці, досвіду роботи, навички та вміння тощо);
- довідка щодо стажу роботи в цій організації — для позивача;
- документи щодо надання працівнику іншої роботи (акти, заяви, письмові пояснення, штатні розклади тощо);
- докази того, що позивач відмовився від запропонованої іншої роботи на тому самому чи іншому підприємстві;
- документи щодо мотиву відмови працівника від запропонованої роботи;
- докази відсутності можливості у відповідача перевести позивача на іншу роботу;
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 1 ст. 40 КЗпП;
- довідка про сімейний стан позивача із зазначенням кількості працюючих і утриманців та інші відомості щодо переваг у залишенні на роботі;
- інші докази, які підтверджують зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації або реорганізації, банкрутства або перепрофілювання організації;
- довідка про заробітну плату позивача за два місяці до звільнення;
- довідка про середній заробіток позивача за останніх два календарних місяці вимушеного прогулу (якщо позивач працював);
- довідка про середній місячний заробіток службової особи, за наказом (розпорядженням) якої вчинене незаконне звільнення працівника;
- інші докази (наприклад, гарантії щодо заборони звільнення з роботи вагітних жінок та інші, передбачені ст. 184 КЗпП).

### *Практика вирішення трудових спорів.*

У судовому засіданні щодо поновлення на роботі працівника, звільненого за п. 1 ст. 40 КЗпП з'ясувалося, що про наступне звільнення його попередили за один місяць — у зв'язку з його тимчасовою непрацездатністю. Суд змінив дату звільнення з урахуванням двомісячного строку попередження про наступне звільнення з роботи.

У трудовій справі щодо поновлення на роботі працівника, звільненого за п. 1 ст. 40 КЗпП, суд не з'ясував, у чому конкретно виявилися «зміни в організації виробництва і праці».

По трудовій справі щодо поновлення на роботі працівника звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП, суд не з'ясував можливість залишення працівника на роботі, наявність іншої роботи і можливість позивачем виконувати таку роботу, а також не врахував вимог ст. 42 КЗпП (переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці).

При вирішенні питання про те, чи мав змогу роботодавець виконати вимоги ст. 49<sup>2</sup> КЗпП про надання роботи працівникові, який вивільняється в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, суд виходить з того, що за змістом цієї норми працівнику має бути запропонована наявна робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише за відсутності такої роботи — інша наявна робота<sup>1</sup>.

**Трудові спори про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 2 ст. 40 КЗпП, п. 5 ст. 40 КЗпП, п. 6 ст. 40 КЗпП.** Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем також у випадках відсутності вини працівника у звільненні з роботи (пункти 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП).

*Спори про поновлення на роботі осіб, звільнених у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваню роботою внаслідок недостатньої кваліфікації або станом здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП).*

<sup>1</sup> Див.: Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році // «Інформаційно-довідковий бюлетень». — № 2/12 — 1997 р.

*Предмет доведення:*

- невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а також, які саме фактичні дані підтверджують цей факт (несвоєчасне виконання завдання, прийняття помилкових рішень, брак у роботі, систематичне невиконання норм виробітку);
- невідповідність працівника виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджають продовженню роботи, а також фактичні дані які підтверджують цей факт;
- чи не є безпосередньою причиною несумлінне ставлення працівника до виконання своїх трудових обов'язків.

*Необхідні докази:*

- документи, що підтверджують факт виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі: рішення атестаційної комісії, акти, матеріали перевірок, службові записки щодо браку в роботі, систематичного невиконання норм виробітку тощо;
- висновок МСЕК про стан здоров'я позивача і неможливість подальшого виконання ним роботи по займаній посаді, а, можливо, і повторний висновок МСЕК щодо відповідності займаній посаді за станом здоров'я;
- докази щодо стажу роботи та достатньої кваліфікації працівника;
- докази того, що роботодавець не мав змоги перевести позивача на іншу роботу або відмови позивача від переведення: акти, заяви, службові записки, письмові пояснення позивача щодо причини відмови від переведення на іншу роботу, виписки зі штатного розкладу тощо.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Суд не поновив на роботі водія автомобіля, звільненого за п. 2 ст. 40 КЗпП, який був позбавлений права управління транспортним засобом.

Суд не поновив на роботі охоронника — експедитора банку, звільненого за п. 2 ст. 40 КЗпП, який був позбавлений права на носіння вогнепальної зброї.

Відмова працівника пройти медичне обстеження, обов'язкове для працівника, може бути підставою для застосування дисциплінарного стягнення, а також звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП, а не за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Суд врахував докази про фактичний стан виконання працівником своїх трудових обов'язків, наявність висновку атестаційної комісії (один із доказів, який оцінюється судом) і

поновив на роботі працівника, звільненого за п. 2 ст. 40 КЗпП. Наявність висновку атестаційної комісії щодо невідповідності працівника займаній посаді не виключає можливості врахувати інші докази у трудовій справі. Висновок атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягає оцінці у сукупності з іншими доказами у трудовій справі.

Працівник, прийнятий на роботу, яка йому протипоказана за станом здоров'я, може бути звільнений згідно зі ст. 7 і ч. 5 ст. 24 КЗпП, якщо на час укладання трудового договору був медичний висновок про ці протипоказання, за наявності укладення трудового договору, або за п. 2 ст. 40 КЗпП, коли протипоказання були виявлені після його укладання.

**Спори про поновлення на роботі осіб за умови нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП).** При звільненні за цією підставою не рахуються відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, а також законодавство не встановлює триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. Так, за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

*Предмет доведення:*

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності;
- гарантії прав на охорону праці (наприклад, за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потертими попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій<sup>1</sup>);
- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший

<sup>1</sup> Див. статті 5–12 Закону України «Про охорону праці» в редакції Закону № 229-IV від 21.11.2002 // ВВР. — 2003. — № 2. — Ст. 10.

строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п. 5 ст. 40 КЗпП).

**Спори про поновлення на роботі осіб, звільнених у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП).**

*Предмет доведеться:*

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

*Необхідні докази:*

- рішення суду про поновлення на роботі працівника;
- докази того, що позивач відмовився від переведення на іншу роботу або про те, що не було можливості перевести його на іншу роботу.

*Практика вирішення трудових спорів.*

*Таблиця 5.1.*

Трудові спори про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП

Юридичні факти, що підлягають встановленню та докази, які їх підтверджують	
Юридичні факти	Докази, що їх підтверджують
Звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП	Копія наказу (розпорядження), контракту про прийом на роботу та звільнення працівника з роботи. Документи, які засвідчують невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (акти, матеріали перевірок, службові записки тощо). Висновок МСЕК про стан здоров'я позивача і неможливість подальшого виконання роботи, матеріали щодо атестації працівника. Докази того, що роботодавець не мав змоги перевести працівника на іншу роботу або він відмовився від переведення (акти, заяви, службові записки, письмові пояснення позивача про причини відмови від переведення, штатний розклад тощо).

Звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП	Копія наказу (розпорядження) про прийом та звільнення працівника з роботи. Документи, які засвідчують тривалу (протягом більше чотирьох місяців поспіль) відсутності працівника на роботі через хворобу (довідки, листки непрацездатності, виписки з табелів обліку робочого часу тощо). Докази того, що працездатність не втрачена внаслідок професійного захворювання чи трудового каліцтва, а жінка не знаходиться у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами.
Звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП	Копія наказу (розпорядження) про прийом та звільнення працівника з роботи. Копія рішення КТС або рішення суду чи вищестоячого органу управління про поновлення на роботі раніше звільненого (переведеного) працівника, виписки з наказу про його поновлення на роботі. Докази того, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або про те, що не було можливості перевести працівника на іншу роботу (акти, заяви, письмові пояснення, штатні розклади тощо).
Інші юридичні факти з цих підстав звільнення працівників	Копія рішення відповідного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за зазначеними підставами, якщо він є членом профспілкової організації. Довідка про середній зарібок позивача за останніх два календарних місяці роботи, що передують звільненню. Довідка про середній місячний зарібок службової особи, за наказом (розпорядженням) якої вчинене незаконне звільнення працівника. Довідки про сплачені суми при звільненні працівника та зарібок позивача під час вимушеного прогулу.

Трудові спори щодо звільнення за порушення трудової дисципліни

**Спори про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 3 ст. 40 КЗпП.** Працівник може бути звільнений з роботи за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

*Предмет доведення:*

- у чому конкретно проявилось порушення трудової дисципліни — невиконання (неналежне виконання) працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, що стало приводом для звільнення, і чи може цей факт бути підставою для звільнення працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП;
- вина працівника у невиконанні (неналежному) виконанні трудових обов'язків;
- тяжкість проступку, обставини, за яких він був вчинений, наслідки проступку;
- чи застосовувалися до працівника інші дисциплінарні стягнення за цей проступок;
- поведінка працівника до застосування дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни та ставлення до праці;
- чи не є звільнення наслідком відмови позивача виконувати роботу у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликаних зміною в організації виробництва та праці.
- чи враховано строк для застосування дисциплінарного стягнення і звільнення позивача за порушення трудової дисципліни (ст. 148 КЗпП);
- чи має порушення трудової дисципліни систематичний характер;
- чи застосовувалися до працівника раніше заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, обґрунтованість накладання цих стягнень, строки їх застосування, чи не були ці стягнення зняті достроково (ст. 151 КЗпП);
- підстави покладання обов'язків на працівника. Основні обов'язки працівників визначені у правилах внутрішнього розпорядку і конкретизуються у трудовому договорі працівника;

- причини невиконання трудових обов'язків працівником. Чи є поважні причини невиконання трудових обов'язків;
- чи дотримано порядку застосування стягнення на працівника, чи врахована ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, а також обставини, за яких вчинено проступок та попередня робота працівника;
- інші юридичні факти щодо застосування до працівника заходів дисциплінарного звільнення.

*Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом на роботу і звільнення з роботи позивача.
- копія трудового договору (контракту), витяг з правил внутрішнього трудового розпорядку, посадові обов'язки працівника;
- докази застосування дисциплінарних стягнень, інші докази систематичного порушення працівником трудової дисципліни: службові записки, копії наказів про накладання на позивача дисциплінарних стягнень;
- матеріали, за якими були накладені на позивача дисциплінарні стягнення: пояснення, доповідні записки, акти та ін.
- документи, що спростовують вину позивача у вчиненому проступку, за який на нього було накладено дисциплінарне стягнення (довідка про стан здоров'я (тимчасову непрацездатність особи), листок непрацездатності та ін.);
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП;
- довідка про середню заробітну плату позивача;
- інші докази, які підтверджують (спростовують) підставу звільнення.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Суд відмовив працівникові у позові щодо поновлення на роботі і не встановив, які конкретні дії або бездіяльність працівника стали підставою його звільнення з роботи, у чому вони проявилися і коли вони були вчинені.

Суд поновив на роботі працівника, звільненого за п. 3 ст. 40 КЗпП у зв'язку з недотриманням вимог щодо строку застосування дисциплінарного стягнення (ст. 148 КЗпП).

Суд поновив на роботі працівника, звільненого за п. 3 ст. 40 КЗпП, тому, що роботодавець застосував до працівника

стягнення, не передбачені чинним законодавством про працю за порушення трудової дисципліни (зауваження) та не врахував строк для застосування дисциплінарного стягнення (дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку).

**Спори про поновлення на роботі осіб, звільнених по п. 4 ст. 40 КЗпП.** Прогоул (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом дня) без поважних причин є підставою для звільнення працівника з роботи. Допускаються помилки щодо з'ясування поважності причин відсутності працівника на роботі і наявності у зв'язку з цим підстави для звільнення працівника.

*Предмет доведення:*

- факт прогулу як підстава для звільнення працівника<sup>1</sup>;
- місцезнаходження працівника під час виконання трудових обов'язків;
- причина прогулу (чи є поважною причина прогулу, вчиненого працівником);
- чи не є звільнення наслідком незаконного переведення працівника на іншу роботу;
- дотримання строку звільнення за прогул без поважної причини;
- інші обставини, які підтверджують (спростовують) вчинення позивачем прогулу без поважної причини.

*Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийняття на роботу та звільнення з роботи позивача;
- докази, які підтверджують факт прогулу: виписки з табелю обліку робочого часу, виписка з журналу виходу на роботу, акти перевірок, службові записки, інші документи, показання свідків тощо;
- докази, які спростовують факт прогулу: листок непрацездатності позивача, довідки медичного закладу щодо звернення позивача для надання медичної допомоги, довідки транспортних організацій, показання свідків, довідка про стан здоров'я;
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 4 ст. 40 КЗпП;

<sup>1</sup> Прогулом визначається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин

- інші докази, що підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Суд поновив на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП, у зв'язку з тим, що звільнення було проведено без з'ясування причини відсутності працівника на роботі.

Суд поновив працівника на роботу. У наказі про звільнення зазначено, що працівник протягом п'яти днів не виходив на роботу з невідомих причин. У судовому засіданні з'ясувалося, що причиною відсутності працівника на роботі є тяжка хвороба члена родини, який перебуває в лікарні.

Суд поновив на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП. У судовому засіданні з'ясувалося, що працівник був переведений на іншу роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я. Невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не вважається прогулом без поважної причини.

Суд не поновив працівника на роботі, який протягом чотирьох годин був відсутній на робочому місці, не виконував свої трудові обов'язки, але перебував на території організації.

**Спори про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 7 ст. 40 КЗпП.** Цією статтею встановлюється підстава для розірвання трудового договору за появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

*Юридичні факти, що підлягають встановленню:*

- чи був працівник на роботі у нетверезому стані;
- чи був працівник на роботі у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

*Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийняття на роботу та звільнення з роботи працівника;
- докази, які підтверджують (спростовують) факт появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння: акт щодо появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, виписки з табелю обліку робочого часу, акти перевірок, службові записки, листок непрацездатності, довідка медичного закладу, показання свідків, документи, які засвідчують, що працівник залишив роботу до закінчення робочого дня тощо;
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП;

- інші докази, які підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Суд не поновив на роботі працівника, звільненого за п. 7 ст. 40 КЗпП у зв'язку відсутністю пояснення працівника щодо факту появи на роботі в нетверезому стані. Суд встановив факт появи працівника на роботі у нетверезому стані, а наказ про звільнення працівника законним. Нетверезий стан працівника був підтверджений як медичним висновком, так і іншими видами доказів, передбачених ст. 27 ЦПК.

**Справи про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 8 ст. 40 КЗпП.** Цією статтею визначається підстава для розірвання трудового договору з працівником за вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

*Юридичні факти, що підлягають встановленню:*

- чи вчинено за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника;
- чи встановлено вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника;
- чи враховані вимоги ст. 147–148 КЗпП.

*Докази, що підтверджують підставу звільнення:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом та звільнення працівника з роботи;
- копія вироку суду, що набрав законної сили, чи постанови органу, до компетенції якого входить накладання адміністративних стягнень;
- документи щодо застосування заходів громадського впливу;
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 8 ст. 40 КЗпП;
- інші докази, які підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

*Практика вирішення трудових спорів:*

Суд поновив на роботі працівника звільненого за п. 8 ст. 40 КЗпП, оскільки звільнення було проведено через три місяці після набуття чинності вироку суду, а не одного місяця з дня

набрання законної сили вироку суду, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

**Справи про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 1 ст. 41 КЗпП.** Цією статтею визначаються додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов.

Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами.

Підставою для звільнення може бути «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» працівником, що визначені у ст. 41 КЗпП (наприклад, недбалості службової особи митних органів при здійсненні митного контролю — дача дозволу на переміщення через митний кордон ліцензійного товару, без пред'явлення необхідних документів).

*Юридичні факти, що підлягають встановленню:*

- чи вчинила звільнена особа одноразове грубе порушення трудових обов'язків;
- у чому полягає грубе порушення трудової дисципліни;
- чи винна звільнена особа у одноразовому грубом порушенні трудових обов'язків;
- чи є звільнена особа керівником організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу);
- чи є звільнена особа заступником керівника організації, головним бухгалтером організації, його заступниками;
- чи є звільнена особа службовою особою митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання;
- чи є звільнена особа службовою особою державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;
- інші обставини, що свідчать про вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків.

*Докази, що підтверджують підставу звільнення:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом та звільнення працівника з роботи;
- документи, які підтверджують факт грубого порушення трудових обов'язків: посадові обов'язки службової особи, довідки та акти перевірок, службові записки, показання свідків, листи та звернення громадян тощо;
- інші докази, що підтверджують (спростовують) позовні вимоги;
- довідки про сплачені суми при звільненні працівника та заробіток позивача під час вимушеного прогулу;
- довідка про середній заробіток позивача за останніх два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній місячний заробіток посадової особи, за наказом (розпорядженням) якої вчинене незаконне звільнення працівника;
- інші докази, що підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

*Практика вирішення трудових спорів:*

Суд поновив на роботі працівника тому, що роботодавець безпідставно розширив коло осіб, на яких розповсюджується вказана підстава звільнення.

*Справи про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 1–1 ст. 41 КЗпП.*

*Предмет доведення:*

- факт несвоєчасної виплати заробітної плати або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

*Трудові спори про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 2 та 3 ст. 41 КЗпП.* Статтею 41 КЗпП встановлюються додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. Так, трудовий договір з ініціативи роботодавця, крім підстав, передбачених ст. 40 КЗпП, може бути розірваний також у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця (п. 2 ст. 41 КЗпП) та вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку не сумісного з про-

довженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП). Розірвання договору у випадках, передбачених ст. 41 КЗпП, провадиться з додержанням вимог ч. 3 ст. 40, а також вимог ст. 43 КЗпП.

*Поновлення на роботі осіб, звільнених у зв'язку з втратою довір'я до працівників, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності, за п. 2 ст. 41 КЗпП.*

*Предмет доведення:*

- працівник безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності;
- працівник займає посаду або виконує роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей;
- винні дії працівника дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця (отримання оплати за послуги без їх оформлення, порушення правил торгівлі, обмірювання тощо);
- винні дії працівника у вчиненні вказаних дій;
- накладання на даного працівника адміністративних стягнень за вказані винні дії;
- вчинення працівником розкрадання майна роботодавця;
- інші обставини, які свідчать про втрату довір'я до працівника з боку роботодавця;
- тимчасова непрацездатність працівника;
- перебування працівника у відпустці;
- час вимушеного прогулу.

*Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийняття на роботу працівника та звільнення з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП;
- докази проступку працівника, які стали підставою для втрати довір'я до працівника з боку роботодавця: акт ревізії, матеріали перевірок, недостачі, надлишки, порушення правил торгівлі, крадіжки, недбалість у роботі, показання свідків тощо;
- докази того, що працівник безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності: посадова інструкція, положення про структурний підрозділ, де працює працівник, договір про матеріальну відповідальність працівника та інші документи);
- докази, які свідчать про накладання на працівника дисциплінарних стягнень: копії наказів;
- копія рішення виборного профспілкового органу про дачу згоди на звільнення працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП;

- довідки про сплачені суми при звільненні працівника та можливий заробіток позивача під час вимушеного прогулу;
- довідка про середній заробіток працівника за останніх два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній місячний заробіток службової особи, за наказом (розпорядженням) якої вчинене незаконне звільнення працівника;
- інші докази, які підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

#### *Практика вирішення трудових спорів.*

Суд не поновив на роботі працівника, що був звільнений за п. 2 ст. 41 КЗпП. Підставою для звільнення працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, стало порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями.

Поновлення на роботі звільнених за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП.)

#### *Предмет доведення:*

- чи вчинив працівник аморальний проступок;
- чи виконує працівник виховні функції (вчитель, майстер виробничого навчання, вихователь дитячої установи тощо);
- чи сумісний проступок з продовженням даної роботи;
- чи був працівник у день звільнення тимчасово непридатним;
- чи перебував працівник у день звільнення у відпустці;
- час вимушеного прогулу;
- інші обставини, які підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

#### *Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом та звільнення працівника з роботи;
- докази виконання звільненим працівником виховних функцій: умови трудового договору, посадова інструкція та інші докази;
- докази вчинення працівником аморального проступку: акти перевірок, протоколи засідання педагогічних рад, довідки медичних закладів, доповідні записки, притягнення до адміністративної відповідальності за дрібне хуліганство, довідка з медичного витверезника, довідка про нанесення тілесних ушкоджень та ін.;

- документи, які підтверджують позовні вимоги: медичні довідки, показання свідків, документи слідчих органів, довідки медичних закладів, інші документи про аморальну поведінку позивача тощо;
- відомості про заохочення та застосування дисциплінарних стягнень до працівника;
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 3 ст. 41 КЗпП;
- довідки про сплачені суми при звільненні працівника та можливий заробіток позивача під час вимушеного прогулу;
- довідка про середній заробіток працівника за останніх два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній місячний заробіток службової особи, за наказом (розпорядженням) якої вчинене незаконне звільнення працівника; інші докази.

Підставами для звільнення працівника згідно з пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 і пунктами 1, 2, 3 ст. 41 КЗпП є його відповідні винні дії, вчинення яких передувало виданню наказу (розпорядження) про припинення трудового договору. Тому при вирішенні спорів про такі звільнення суд має з'ясувати чи були підстави для звільнення на час його проведення і не може зупиняти провадження у справі згідно з правилами п. 4 ст. 221 ЦПК для встановлення наявності цих підстав в іншій справі, що розглядається у цивільному, кримінальному судочинстві чи в адміністративному порядку (наприклад, до закінчення провадження у кримінальній справі проти особи, звільненої за ті ж дії в порядку дисциплінарного стягнення)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Див.: Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році від 01.12. 97 р. // «Інформаційно-довідковий бюлетень». — № 2/12. — 1997 р.

## 5.2. Інші трудові спори щодо поновлення на роботі працівників

До інших трудових спорів щодо поновлення на роботі належать такі:

— поновлення на роботі працівників, звільнених за угодою сторін (п. 2 ст. 36 КЗпП та п. 2 ст. 36 КЗпП);

— поновлення на роботі працівників, звільнених із залежних від волі сторін підстав (п. 3 ст. 36 КЗпП, п. 7 ст. 36 КЗпП, ст. 37 КЗпП, ст. 45 КЗпП, ст. 38 КЗпП, ст. 39 КЗпП);

— поновлення на роботі осіб, звільнених внаслідок порушення встановлених правил прийому на роботу (ст. 7 КЗпП).

**Поновлення на роботі працівників звільнених за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП). Підставою припинення трудового договору є угода сторін.**

*Предмет доведення:*

- досягнуто угоду між працівником з роботодавцем про звільнення за угодою сторін;
- чи відповідає волевиявлення працівника тексту заяви працівника та наказу (розпорядженню) про звільнення з роботи;
- відсутність обмежень для звільнення працівника за угодою сторін;
- період вимушеного прогулу позивача;
- інші факти.

*Докази, що підтверджують підставу звільнення:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом та звільнення з роботи працівника за угодою сторін;
- письмова заява працівника про звільнення за угодою сторін та докази досягнення угоди щодо підстави припинення трудового договору (віза на заяві працівника про звільнення за угодою сторін);
- таблиць використання робочого часу;
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

*Обставини, за яких можливе поновлення працівника на роботі:*

- не було досягнуто згоди про звільнення працівника за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП);

- домовленість про звільнення була анульована за угодою сторін;
- неповнолітній дав згоду на звільнення, не знаючи своїх прав та гарантій.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Під впливом критики працівник подав заяву про звільнення за власним бажанням і у той самий день був звільнений з роботи за п. 1 ст. 36 КЗпП. Згодом цього працівника поновили на роботі, оскільки у його заяві про звільнення була вказана інша підстава звільнення.

**Поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 2 ст. 36 КЗпП.**

*Предмет доведення:*

- досягнуто згоди між працівником та роботодавцем щодо строку трудового договору;
- чи відповідає волевиявлення працівника тексту заяви працівника та наказу (розпорядженню) про звільнення з роботи;
- відсутність обмежень для звільнення працівника у зв'язку з закінченням строку трудового договору;
- період вимушеного прогулу позивача;
- інші факти.

*Докази, що підтверджують підставу звільнення:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом та звільнення з роботи працівника за угодою сторін;
- письмова заява працівника про звільнення за угодою сторін та докази досягнення угоди щодо підстави припинення трудового договору (віза на заяві працівника про звільнення за угодою сторін);
- таблиць використання робочого часу;
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

*Обставини, за яких можливе поновлення працівника на роботі:*

- не було досягнуто згоди про звільнення працівника за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП);
- домовленість про звільнення була анульована за угодою сторін;
- неповнолітній дав згоду на звільнення не знаючи своїх прав та гарантій.

### *Практика вирішення трудових спорів.*

При вирішенні справ про поновлення на роботі працівників, звільнених за підставою закінчення строку трудового договору (контракту), слід з'ясувати питання щодо правомірності укладання строкового трудового договору. Слід врахувати, що згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Слід врахувати, що тривалість відпустки для догляду за дитиною визначає працівник (ст. 181 КЗпП). З працівником, що уклав трудовий договір на строк відсутності працівника у зв'язку відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки без збереження заробітної плати (ст. 181 КЗпП), трудовий договір може бути припинений на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП і у випадку, якщо працівник виїде на роботу до досягнення дитиною трирічного віку.

При вирішенні трудових спорів про розірвання трудового договору з підстав, передбачених контрактом, слід з'ясувати, чи передбачено укладання контракту з працівником за законом (ст. 21 КЗпП).

***Поновлення на роботі працівників звільнених з залежних від волі сторін підстав. Звільнених у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП).***

*Факти, що підлягають встановленню:*

- відповідність поданих документів підставі припинення звільнення вказаному у наказі (розпорядженні) адміністрації організації;
- період тимчасового прогулу.

*Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом на роботу та звільнення з роботи позивача;
- довідка військового комісаріату про призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;

- довідка про середній заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

***Звільнення працівника у зв'язку з набранням законної сили вироку суду, що виключає можливість продовження роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП).***

*Предмет доведення:*

- набрання законної сили вироку суду, що виключає можливість продовження роботи;
- призначено покарання до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або інше покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи;
- відповідність підстави вказаної у наказі (розпорядженні) та вироку суду.
- період вимушеного прогулу.

*Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом на роботу та звільнення з роботи позивача;
- копія вироку суду, що набрав законної сили і виключає можливість цієї роботи позивача;
- довідка суду щодо набрання законної сили вироку суду;
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

***Звільнення працівника у зв'язку з направленням працівника за постановою суду до лікувального трудового профілакторію (ст. 37 КЗпП).***

*Необхідні докази:*

- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

***Звільнення працівника на вимогу профспілкового органу (ст. 45 КЗпП).***

*Предмет доведення:*

- чи належить звільнена особа до керівника (за змістом ст. 43<sup>1</sup> КЗпП керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або виокремлений підрозділ (філія, представництво, відділення

тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а саме про виокремлений підрозділ;

- чи уповноважений орган заявив вимогу щодо звільнення керівника (така вимога може бути заявлена профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, і вона може бути оскаржена до суду працівником або власником чи уповноваженим ним органом у двотижневий строк);
- інші обставини у справі.

*Необхідні докази:*

- вимогами профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його із обійманої посади;
- довідка про середній зарібок працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній зарібок працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

*Поновлення на роботі осіб, звільнених за ст. 38 КЗпП.*

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Працівник має право до закінчення строку попередження про звільнення відкликати свою заяву про звільнення з роботи і у цьому випадку звільнення працівника не допускається, якщо на його місце не запрошена інша особа в порядку переведення.

При вирішенні трудових спорів щодо звільнення за цією статтею слід врахувати, що подача працівником заяви про звільнення з роботи за власним бажанням, з метою уникнення відповідальності за винні дії, не може розцінюватися як примус до звільнення і не позбавляє роботодавця, у межах строку попередження про звільнення з роботи, застосувати до працівника дисциплінарне стягнення, а також розірвати трудовий договір з власної ініціативи.

*Предмет доведення:*

- добровільність подачі заяви про звільнення;
- наявність критичних виступів працівника;

- застосування дисциплінарних і громадських стягнень, позбавлення премії, доплат, надбавок тощо;
- відсутність перешкод для звільнення за власним бажанням;
- період з моменту подачі заяви про звільнення до припинення роботи;
- запрошення на роботу іншого працівника замість позивача, що звільняється;
- період вимушеного прогулу працівника;
- середній зарібок працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- повноваження службової особи, яка підписала наказ про звільнення;
- інші юридичні факти.

*Необхідні докази:*

- докази того, що заява написана примусово: дисциплінарні стягнення, обговорення поведінки працівника на зборах, на засіданні профспілкової організації тощо;
- копії наказів (розпоряджень) про прийом на роботу працівника і звільнення з роботи за власним бажанням;
- виписка з таблицю обліку робочого часу щодо тривалості вимушеного прогулу працівника;
- письмова заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням: вказана дата звільнення та дата написання заяви, письмова заява працівника щодо відкликання заяви про звільнення з роботи, інші докази наміру продовжити трудові відносини;
- обгрунтованість застосування дисциплінарних стягнень, (дисциплінарні стягнення, позбавлення премії, доплат, надбавок, обговорення поведінки працівника на зборах трудового колективу тощо), інші докази того, що заява написана примусово-критичні виступи працівника та їх обговорення на зборах, нарадах (виписки з протоколів, наказів тощо), показання свідків;
- виписки з документів щодо персонального розподілу, копія вироку суду, акт обрання на виборну посаду;
- наказ (розпорядження) про прийом на роботу іншого працівника, інші матеріали, що можуть вказувати на факти примусування працівника до написання заяви про звільнення за власним бажанням;
- довідка про середній зарібок працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;

- довідка про заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

*Обставини, за яких можливе поновлення працівника на роботі, звільненого за власним бажанням:*

- подання заяви була вимушеною (критика управлінських рішень), а не добровільною;
- звільнення без згоди працівника було проведене до закінчення встановленого законодавством строку попередження про розірвання трудового договору;
- закінчення встановленого законодавством, угодою сторін строку попередження про звільнення з роботи;
- працівник у період строку попередження про звільнення відкликав подану заяву про звільнення з роботи за власним бажанням, а на його місце не було запрошено іншого працівника, якому відповідно до закону не може бути відмовлено в укладанні трудового договору;
- молодий спеціаліст звільнений з порушенням встановлених правил, засуджений до виправних робіт без позбавлення волі був звільнений без дозволу відповідного органу;
- неповнолітній працівник подав заяву про звільнення з роботи у результаті незнання своїх прав;
- інші обставини поновлення працівника на роботі.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Суд поновив на роботі працівників, що були звільнені з роботи за ст. 38 КЗпП:

- до закінчення двотижневого терміну попередження, хоча у межах строку попередження відкликав заяву про своє звільнення з роботи за власним бажанням і до відкликання заяви про звільнення не був запрошений працівник у порядку переведення з іншої роботи;
- у день подання заяви про звільнення з роботи, у якій не була вказана дата звільнення з роботи (роботодавець в односторонньому порядку визначив дату звільнення працівника з роботи — день подання заяви про звільнення з роботи).

**Поновлення на роботі осіб, звільнених за ст. 39 КЗпП.**  
(Трудові спори працівників щодо дострокового розірвання строкового трудового договору та поновлення на роботі звільненого з причини закінчення строку договору.)

*Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника.* Докази, які свідчать, що угоду розірвано через важ-

ливі причини: довідки про інвалідність чи хворобу, документи, які свідчать про порушення законодавства, трудового договору (контракту), інші документи.

*Предмет доведення:*

- звільнення працівника за ст. 39 КЗпП;
- укладання строкового трудового договору;
- хвороба, інвалідність працівника, які перешкоджають виконанню роботи за трудовим договором;
- порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного договору або трудового договору;
- інші поважні причини розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

*Необхідні докази:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийом на роботу та звільнення з роботи працівника (вказано на укладання строкового трудового договору);
- трудовий договір у письмовій формі, контракт, інші документи, що зобов'язують працівника пропрацювати певний строк;
- заява працівника на ім'я керівника організації про розірвання трудового договору з поважних причин;
- виписка з посадової інструкції про трудові обов'язки працівника;
- докази, які свідчать, що угоду розірвано через поважні причини (довідки щодо інвалідності чи хворобу, які перешкоджають виконанню роботи за договором; документи, які свідчать про порушення адміністрацією законодавства, трудового договору (контракту), акти перевірок, обстежень, інші документи, показання свідків);
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про середній заробіток працівника, якщо він працював під час вимушеного прогулу;
- інші докази.

**Поновлення на роботі працівників за ст. 39<sup>1</sup>.**

*Предмет доведення:*

- закінчення строку договору;
- фактичне продовження трудових відносин після закінчення строку трудового договору;
- переукладання трудового договору один чи кілька разів.

*Необхідні докази:*

- копія наказу (розпорядження) про прийняття на робо-

ту та звільнення з роботи працівника (має бути вказано на укладання строкового трудового договору);

- копія наказу про переукладання строкового трудового договору;
- трудовий договір у письмовій формі, контракт, інші документи, що зобов'язують працівника пропрацювати певний строк;
- заяви працівника на ім'я керівника організації про укладання та переукладання строкового трудового договору;
- відомості виплати заробітної плати;
- довідка про середній заробіток працівника за останніх два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- довідка про заробітну плату працівника за час вимушеного прогулу (якщо працівник працював);
- інші докази.

Можливе рішення по трудовому спору працівника щодо розірвання чи продовження дії строкового трудового договору.

Обставини, за яких можливе дострокове розірвання трудового договору та поновлення на роботі працівника:

- трудовий договір розривається на вимогу працівника достроково за наявності поважних причин;
- строковий трудовий договір був розірваний до закінчення строку трудового договору — працівник поновлюється на роботі;
- строк трудового договору закінчився, а трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення — дія строкового договору продовжується на невизначений час;
- відсутні докази щодо угоди укласти строковий договір — дія строкового договору продовжується на невизначений час;
- трудовий договір, що був переукладений вважається таким, що укладений на невизначений строк.

**Трудові спори про поновлення на роботі осіб, звільнених внаслідок порушення встановлених правил прийому на роботу.**

Позови деяких категорій працівників про поновлення на роботі й стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, трудовий договір з якими припинено внаслідок пору-

шення законодавства і встановлених правил прийняття на роботу:

- прийнятих на роботу осіб, які не досягли 16-річного віку;
- осіб, допущених до медичної і фармацевтичної діяльності без підготовки у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах;
- прийнятих на роботу осіб, які позбавлені вироком суду права обіймати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку;
- прийнятих на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю осіб, засуджених раніше за крадіжки та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена.

**Звільнення працівників, які не досягли 16-річного віку.**

*Предмет доведення:*

- працівник не досяг установленного для виконання роботи віку;
- наявність перешкод для виконання дорученої працівнику роботи;
- порушені інші правила прийому на роботу працівника.

*Необхідні докази, що підтверджують підставу звільнення:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийняття на роботу та припинення трудового договору з працівником;
- копія свідоцтва про народження звільненого неповнолітнього;
- копія наказу, яким визнано наказ про прийом на роботу працівника, таким, що виданий із порушенням законодавства, правил прийому на роботу;
- вимога одного з батьків, службових осіб, інших осіб щодо розірвання трудового договору з неповнолітнім;
- документи щодо загрози здоров'ю неповнолітнього або порушення його законних інтересів;
- документи, що свідчать про залучення працівника до нічної, надурочної роботи і роботи у вихідні дні;
- документи, що вказують на виконання працівником роботи, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх;
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- інші докази.

**Звільнення працівника, допущеного до медичної і фармацевтичної діяльності без підготовки у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах.**

*Предмет доведення:*

- порушення установлених правил прийняття на роботу.
- Докази, що підтверджують підставу звільнення:*
- припинення трудового договору з працівником;
  - копія наказу, яким визнано наказ про прийом на роботу працівника як такий, що виданий з порушенням законодавства чи правил прийому на роботу;
  - докази, які засвідчують чи спростовують те, що позивач має відповідну медичну (фармацевтичну) підготовку (копія диплома чи інший письмовий документ);
  - довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
  - інші документи та матеріали.

**Звільнення працівника, який позбавлений вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку.**

*Предмет доведення:*

- факти звільнення працівника у зв'язку з набранням чинності вироку суду;
- факти щодо позбавлення можливості продовжувати роботу працівником.

*Необхідні докази, що підтверджують підставу звільнення:*

- копії наказів (розпоряджень) про прийняття на роботу та припинення трудового договору з працівником;
- копія наказу, яким визнано недійсним наказ про прийом на роботу працівника як такий, що виданий з порушенням законодавства чи правил прийому на роботу;
- копія вироку суду щодо позбавлення права займати певні посади і займатись певною діяльністю;
- відомості щодо строків позбавлення прав працівника;
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню.

**Звільнення працівника, що був засуджений за крадіжки та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена.**

*Предмет доведення:*

- факт засудження за крадіжки та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена;
- інші оставини необхідні для вирішення трудового спору.

*Докази, що підтверджують підставу звільнення:*

- копії наказів (розпоряджень) щодо прийому на роботу працівника та припинення трудового договору;
- копія наказу, яким визнано недійсним наказ про прийом на роботу працівника як такий, що виданий з порушенням законодавства чи правил прийому на роботу;
- докази того, що працівник прийнятий на роботу, що пов'язана з матеріальною відповідальністю (зокрема, договір про прийняття на себе повної матеріальної відповідальності, інші письмові документи);
- докази того, що судимість не знята і не погашена (копія вироку суду, довідка про судимість, виписки з трудової книжки тощо);
- довідка про середній заробіток працівника за два календарних місяці роботи, що передують звільненню;
- інші документи.

**Трудові спори щодо зміни формулювання причин звільнення і дати звільнення.** У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному трудовому законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного трудового законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, водночас приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених ч. 2. ст. 235 КЗпП.

*Предмет доведення:*

- неправильне формулювання причини звільнення працівника;
- формулювання причини звільнення не відповідає чинному трудовому законодавству України;
- неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника;
- час вимушеного прогулу.

### Необхідні докази:

- документи, які засвідчують, що формулювання причини звільнення неправильне або таке, що не відповідає чинному законодавству: виписки з трудової книжки; матеріали, які стали підставою для звільнення позивача з роботи;
- акти, доповідні записки, виписки тощо;
- докази, які свідчать, що неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника; копія наказу про прийняття на роботу позивача в іншу організацію, відмова про прийняття на роботу позивача тощо.

### Контрольні запитання

1. Які строки вирішення трудового спору у суді?
2. Які трудові спори підвідомчі суду?
3. Які трудові спори не підвідомчі суду?
4. Назвати предмет доведення та докази з трудових справ щодо поновлення на роботі.
5. Назвати предмет доведення та докази з трудових спорів працівників, звільнених за порушення трудової дисципліни.
6. Назвати предмет доведення та докази з трудових спорів працівників, звільнених з ініціативи роботодавця.
7. Назвати предмет доведення та докази з трудових спорів працівників, звільнених за власним бажанням.
8. Які звільнення вважаються незаконними?
9. Які два види рішень суду з трудового спору підлягають негайному виконанню?
10. Чи має право роботодавець звільнити працівника з роботи при його відмові укласти договір щодо повної індивідуальної матеріальної відповідальності?
11. Які звільнення працівників вважаються дисциплінарними?
12. Якщо працівник обіймає посаду, що не передбачена штатним розписом, то чи має право роботодавець звільнити його з роботи?
13. Чи надаються працівникам відпустки без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця (наприклад, при простій структурного підрозділу організації)?
14. З якого дня, відповідно до проавил ст. 24 КЗпП, рішення про поновлення на роботі працівника вважається виконаним?

### Теми рефератів

1. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.
2. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України, п. 5 ст. 40 КЗпП України та п. 6 ст. 40 КЗпП України.
3. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП України.
4. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП України.
5. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України.
6. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України.
7. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України.
8. Трудові спори про поновлення на роботі працівників, звільнених на підставі ст. 45 КЗпП України.
9. Трудові спори щодо затримки видачі трудової книжки працівника з вини роботодавця.

## ТЕМА 6

### Трудові спори щодо умов праці

#### 6.1. Трудові спори щодо виплати заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат та інших умов праці

*Деякі особливості розгляду трудових спорів щодо оплати праці.* Індивідуальні трудові спори щодо оплати праці вирішуються за вибором працівника безпосередньо у суді або після попереднього розгляду в КТС<sup>1</sup>.

Як правило, працівник може звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк з дня, коли він дізнався чи мав дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати — без обмеження будь-яким строком (ст. 225 КЗпП).

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком (ст. 233 КЗпП).

Належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа, з якою позивачем укладено трудовий договір (ст. 21 КЗпП).

Порядок вирішення спорів про оплату праці не поширюються на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо).

Особливості оплати праці окремих суб'єктів господарювання (наприклад членів виробничих кооперативів) визначаються законодавством про них, їх статутами та іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі норм КЗпП та прийнятих відповідно до нього нормативно правових актів у сфері праці.

Не можуть бути об'єднані в одному провадженні вимоги про оплату праці кількох працівників (у тому числі заявлені

<sup>1</sup> Див.: ч. 2 ст. 124 Конституції України; гл. XV КЗпП.

в їх інтересах уповноваженими на це законом органами) через відсутність необхідної для цього спільного предмета позову.

При вирішенні трудових спорів слід врахувати, що за своєю структурою заробітна плата становить:

— *основну частину* — винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків);

— *додаткову частину* — винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплату, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій);

— *заохочувальні та компенсаційні виплати* — винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені цими актами норми.

При розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання<sup>1</sup>.

Норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені<sup>2</sup>.

При визначенні, чи не є заробітна плата нижчою від мінімальної, до неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Див.: статті 8 і 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.

<sup>2</sup> Йдеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості часу їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчооплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; за умови різних форм виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностями; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

<sup>3</sup> Див.: ст. 3 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.

У разі вирішення спорів щодо оплати праці необхідно з'ясувати, чи були і як саме вони врегульовані згідно зі ст. 97 КЗпП і чи було при цьому дотримано норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами. При їх недотриманні застосовуються відповідно норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами.

Оскільки за зміни систем та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП), введенні нових або зміни діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст. 103 КЗпП), роботодавець має повідомити про це працівника не пізніше, ніж за два місяці до їх запровадження. Порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження. Зі змісту ст. 103 КЗпП не вбачається, що її правила не застосовуються у випадках:

- зміни робітничої розряди на підставі ч. 5 ст. 96 КЗпП;
- зменшення службовцю посадового окладу за результатами атестації згідно з ч. 6 ст. 96 КЗпП.

Розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, результатів останньої та господарської діяльності підприємства<sup>1</sup>.

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного трудового законодавства, колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту<sup>2</sup>.

Задовольняючи вимоги про оплату праці, суд має навести в рішенні розрахунки, з яких він виходив при визначенні сум, що підлягають стягненню.

Оскільки справляння і сплата прибуткового податку з громадян є відповідно обов'язком роботодавця та працівника, суд визначає зазначену суму без утримання прибуткового податку й інших обов'язкових платежів, про що зазначає в резолютивній частині рішення<sup>3</sup>.

Відповідно до ст. 217 ЦПК України в рішенні суду щодо задоволення вимог щодо оплати праці суди мають зазначати

<sup>1</sup> Див.: статті 1 і 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.

<sup>2</sup> Див.: ст. 21 КЗпП, ст. 20 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.

<sup>3</sup> Див.: Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» від 22 травня 2003 р.

про негайне його виконання в частині стягнення заробітної плати не більше, ніж за один місяць.

При визначенні середньої заробітної плати слід виходити з того, що в усіх випадках, коли за чинним законодавством вона зберігається за працівниками підприємств, установ, організацій, це слід робити відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. за № 100 (з наступними змінами і доповненнями). Цей нормативний акт не застосовується лише тоді, коли середня заробітна плата визначається для відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, та призначення пенсії.

У ст. 238 КЗпП закріплено суб'єктивне право працівника на повне задоволення грошових вимог, до яких не входять:

- щодо виплати працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу;
- щодо різниці у заробітку за час виконання роботи з меншим забезпеченням без обмеження будь-яким строком.

Період, за який може бути відшкодований середній заробіток або різниця в заробітку у зв'язку з вимушеним прогулом або виконанням менше забезпечуваної роботи у разі незаконного звільнення чи переведення, за загальним правилом обмежується ст. 235 КЗпП.

Якщо працівник виявив порушення свого права щодо грошових вимог, він може звернутися до органів по вирішенню трудових спорів з дня, коли він дізнався про порушення свого права в установленому порядку розгляду трудових спорів. У випадку несвоєчасної виплати заробітної плати перебіг звернення до суду починається з дня, коли роботодавець був зобов'язаний, але не виплатив заробітну плату, а при затримці розрахунку — із дня звільнення працівника.

Слід врахувати, що з питань щодо грошових вимог, орган, який розглядає трудовий спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних йому сум без обмеження будь-яким строком.

Слід мати на увазі, що у ст. 238 КЗпП та ч. 2 ст. 235 КЗпП регулюються строки виплати сум, належних працівникові, а не строки звернення за вирішенням трудових спорів.

За строком виплати сум, належних працівникові розрізняють трудові спори щодо виплати середньої заробітної плати (наприклад за час вимушеного прогулу при поновленні працівника на роботі) та спори про грошові вимоги працівників (наприклад оплати роботи в надурочний час). Розрізняють і

трудова спори щодо охорони заробітної плати працівника (збереження середньої заробітної плати працівника).

**Трудові спори щодо охорони заробітної плати.** Заробітна плата знаходиться під особливою правовою охороною, що обумовлено тим соціальним та економічним значенням, яке має ця форма винагороди за працю. Оскільки йдеться щодо охорони інтересів працівників, то використовується переважно нормативний метод регулювання, хоч і у колективному договорі (угоді та трудовому договорі можуть бути передбачені відповідні правила. Виділяють такі основні форми правової охорони заробітної плати:

- захист від дискримінації у сфері оплати праці;
- забезпечення підвищення реального змісту заробітної плати, що здійснюється за допомогою її індексації;
- недопущення зменшення розміру заробітної плати з причин, що не залежать від працівника;
- забезпечення недоторканності заробітної плати, що досягається шляхом обмеження відрахувань із заробітної плати;
- забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та встановлення матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником;
- встановлення правил виплати заробітної плати, що є обов'язковими для усіх організацій, які можуть бути уточнені у колективному договорі;
- встановлення привілегованого характеру виплат заробітної плати у разі банкрутства організації<sup>1</sup>.

**Трудові спори щодо захисту від дискримінації у сфері оплати праці.** Трудовим законодавством встановлено право працівників на рівну винагороду за рівну працю без будь-якої дискримінації<sup>2</sup>. Забороняється будь-яке зменшення розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання, а також інших обставин, не пов'язаних з професійно-діловими якостями працівника<sup>3</sup>.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника.

<sup>1</sup> Конвенція про захист заробітної плати № 95 від 8 червня 1949 р.

<sup>2</sup> Див.: ст. 24 Конституції України; ст. 2 КЗпП.

<sup>3</sup> Див.: ст. 21 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.

результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується<sup>1</sup>. Ці норми поширюються на усіх працюючих за трудовим договором, водночас і на іноземних працівників.

Роботодавець не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективним договором<sup>2</sup>. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст. 103 КЗпП). Розмір заробітної плати за працю може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальним тільки в разі:

- невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком;
- інших передбачених чинним законодавством причин, що мали місце з вини працівника.

**Предмет доведення:**

- дискримінація щодо оплати праці (наприклад, зменшення розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови).

**Трудові спори щодо підвищення реального змісту заробітної плати.** Забезпечення підвищення рівня реальної заробітної плати провадиться методом її індексації<sup>3</sup> та компенсації працівникові втрати її частини у зв'язку із затримкою виплати<sup>4</sup>.

В Україні застосовується і такий спосіб охорони заробітної плати працівника у зв'язку з інфляцією, як перегляд мінімального розміру оплати праці.

<sup>1</sup> Див.: ст. 94 КЗпП.

<sup>2</sup> Див.: статті 21 і 22 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.

<sup>3</sup> Див.: ст. 33 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року; Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» в редакції від 6 лютого 2003 року та Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17 липня 2003 р. № 1078.

<sup>4</sup> Див.: ст. 34 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року; Положенням про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427 (зі змінами, внесеними постановою від 23 квітня 1999 р. № 692).

**Трудові спори про зниження розміру заробітної плати з причин, що не залежать від працівника.** Система оплати праці в організації передбачає виконання працівником певного обсягу праці, яка може бути не виконана. Щоб не допустити зменшення розміру заробітної плати працівника, передбачений обов'язок роботодавця виплатити працівникові заробітну плату у розмірі, не нижче встановленого законом<sup>1</sup>. Гарантований працівникові розмір оплати залежить від обставин, які викликали невиконання обсягу праці.

До категорії трудових спорів щодо виплати заробітної плати належать:

- спори щодо оплати праці за незакінченим відрядним нарядом з незалежних від працівника причин (ст. 109 КЗпП);
- спори щодо оплати праці при невиконанні норм виробітку (ст. 111 КЗпП);
- спори щодо оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком (ст. 112 КЗпП);
- спори щодо оплати часу простою та освоєння нового виробництва чи продукції (ст. 113 КЗпП);
- спори щодо збереження попереднього заробітнього заробітку у разі переведення на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні працівника (ст. 114 КЗпП, ч. 2 ст. 32 КЗпП);
- спори щодо збереження попереднього середнього заробітку у разі переведення на легшу роботу (ст. 170 КЗпП).

При вирішенні категорії трудових спорів щодо оплати праці, слід з'ясувати з яких саме причин зменшився розмір заробітної плати працівника та ступінь вини працівника, а також розмір місячної заробітної плати працівника.

**Трудові спори щодо порядку оплати праці при невиконанні норм виробітку (111 КЗпП).** Про невиконання норм виробітку не з вини працівника йдеться і у випадку, якщо працівникові не створені всі необхідні умови для результативної праці (ст. 88 КЗпП).

*Предмет доведення:*

- причина зменшення розміру заробітної плати працівника;

<sup>1</sup> Див.: Закон України «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2003 рік» від 26 грудня 2002 р.

- причини невиконання норм виробітку: з вини працівника чи не з його вини;
- у чому полягає вина працівника: халатність, небажання працювати чи інші причини;
- чи не є причиною невиконання норм виробітку низька кваліфікація працівника, його недостатній досвід чи переведення на іншу роботу з ініціативи роботодавця у порядку, передбаченому ст. 33 КЗпП або з ініціативи вагітної жінки на більш легшу роботу;
- інші причини невиконання норм виробітку: чи забезпечені необхідні умови праці (своєчасне забезпечення технічною документацією, справний стан машин, верстатів і пристроїв; належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання та інші умови праці, що мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування;
- причина простою;
- середній заробіток працівника;
- фактично виконаний обсяг роботи працівником;
- інші обставини стосовно конкретного трудового спору.

**Трудові спори щодо оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком (ст. 112 КЗпП).**

*Предмет доведення:*

- чи є вина працівника у виготовленні продукції, що виявилася браком;
- які причини виготовлення бракованих виробів (наприклад, прихований дефект в оброблюваному матеріалі);
- інші обставини у справі.

**Трудові спори щодо оплати часу простою та у разі освоєння нового виробництва чи продукції (ст. 113 КЗпП).** Порядок оплати часу простою залежить від його причини (ст. 33 КЗпП). За простій з вини роботодавця передбача його відповідальність. Ці питання будуть розглянуті у наступній темі.

**Трудові спори щодо збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні працівника (ст. 114 КЗпП).**

*Предмет доведення:*

- виконання нижчеоплачуваної роботи (положення ст. 114 КЗпП про збереження середнього заробітку за працівником, переведеним на нижчеоплачувану роботу, протягом двох тижнів з дня переведення застосовуєть-

ся, якщо інше не передбачено законодавством, і в тому разі, якщо переведення мало місце з ініціативи самого працівника);

- підстава тимчасового переведення на легшу нижчеоплачувану роботу (за потерпілими, тимчасово переведеними згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії на легшу нижчеоплачувану роботу, середньомісячний зарібок зберігається на термін, визначений цією комісією, або до встановлення медико-соціальною експертною комісією стійкої повної (часткової) втрати професійної працездатності не на підставі норм ст. 114 КЗпП, а відповідно до ст. 170 КЗпП);
- факт переміщення працівника (при переміщенні працівника за ч. 2 ст. 32 КЗпП провадиться доплата до попереднього середнього зарібку протягом двох місяців з дня переміщення, якщо на новому робочому місці він належно виконує свої трудові обов'язки, але його зарібок зменшився з не залежних від нього причин);
- різниця в зарібку за час виконання нижчеоплачуваної роботи;
- інші обставини у трудовій справі.

*Необхідні докази:*

- документи, що мають підтверджувати чи спростовувати позовні вимоги.

**Трудові спори щодо підстав відрахування із зарібної плати працівника та їх розміру (ст. 127 КЗпП).** Ці трудові спори стосуються забезпечення недоторканності зарібної плати працівників (обмеження відрахувань із зарібної плати працівника). Відрахування із зарібної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством України (ст. 127 КЗпП).

Роботодавець може звернутися із зазначеними вимогами до суду відповідно до правил ч. 2 ст. 233 КЗпП протягом одного року з дня виникнення права на відрахування відповідних сум.

Вимоги щодо повернення працівником авансу, виданого в рахунок зарібної плати, і сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок, а також погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження, переведення до іншої місцевості чи на господарські потреби, розглядаються судами в тому разі, коли роботодавець не має можливості провести відрахування із зарібної плати у зв'язку з тим, що працівник оспорує підстави і розмір

останнього, або минув місячний строк для видання відповідного наказу (розпорядження), або з інших причин.

До лічильних помилок належать неправильності в обчисленнях, дворазове нарахування зарібної плати за один і той самий період тощо. Не можуть вважатися ними не пов'язані з обчисленнями помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі колективного договору.

Не утримані при звільненні суми за невідпрацьовані дні використаної працівником відпустки не можуть бути стягнені з нього судом у тому разі, коли трудовий договір припинено з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 ст. 36, пунктах 1, 2, 5 ст. 40 КЗпП, а також при направленні на навчання та у зв'язку з виходом на пенсію.

*Предмет доведення:*

- підстава відрахування: відрахування в силу прямої вказівки закону (наприклад, прибуткового податку; відрахування на підставі судового рішення (наприклад, аліментів); відрахування за наказом (розпорядженням) роботодавця для покриття їх заборгованості роботодавцю (ч. 2 ст. 127 КЗпП);
- чи не проведені відрахування із виплат, які за своїм призначенням є гарантійними, компенсаційними та інших виплат (ст. 129 КЗпП)<sup>1</sup>;
- загальний розмір відрахувань із зарібної плати працівника для усіх випадків (ст. 128 КЗпП);
- інші обставини необхідні для вирішення трудового спору.

**Трудові спори щодо порушення правил виплати зарібної плати.** До цієї категорії справ щодо оплати праці належать:

- трудові спори щодо строку виплати зарібної плати (ст. 115 КЗпП);
- трудові спори щодо строку виплати зарібної плати за весь час щорічної відпустки (ч. 3 ст. 115 КЗпП);
- трудові спори щодо строку розрахунку за умови звільнення (ст. 116 КЗпП);
- трудові спори пов'язані з натуральною формою оплати праці.

При кожній виплаті зарібної плати роботодавець пови-

<sup>1</sup> Див.: статті 3 і 73 Закону України «Про виконавче провадження» від 21 квітня 1999 р.; Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» від 22 травня 2003 р.

нен повідомити працівника про дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці.

За затримку розрахунку при звільненні передбачена відповідальність роботодавця. Так, у разі невиклати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП, за відсутності спору про їх розмір організація повинна виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Розглядаючи цю категорію трудових спорів, необхідно встановити вину роботодавця у невиклаті належних звільненому працівникові сум. Предмет доведення у трудових спорах щодо відповідальності роботодавця за порушення правил виплати заробітної плати буде розглянута у темі відповідальності сторін трудового договору.

**Трудові спори щодо несвоєчасної виплати заробітної плати працівнику (ст. 115 КЗпП)<sup>1</sup>.**

*Предмет доведення:*

- недотримання строку виплати заробітної плати;
- конкретні строки виплати заробітної плати, встановлені колективним договором;
- фактичний строк виплати заробітної плати;
- строк виплати заробітної плати працівникові за весь час щорічної відпустки;
- інші необхідні обставини у справі;
- вина роботодавця у несвоєчасній виплаті заробітної плати;
- інші обставини, що слід встановити у трудовому спорі.

*Практика вирішення трудових спорів.*

**Трудові спори пов'язані з натуральною оплатою праці.** Оплата праці натурою — це виняток, що у майбутньому не матиме поширення. Слід розрізняти натуральну оплату праці та продаж продукції працівникам у рахунок заробітної плати. Продаж продукції підприємства працівникам може проводитися за угодою сторін і у рахунок заробітної плати.

*Предмет доведення:*

- чи передбачена у колективному договорі оплата праці натурою та умови такої оплати;
- чи нараховувалася заробітна плата у грошовому виразі;

<sup>1</sup> Див.: ст. 25 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.; Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р.

- чи не проводиться оплата праці натурою товарами, які входять до переліку;
- вартість натуральної оплати (має бути еквівалентною нарахованій заробітній платі, виходячи з цін не нижче собівартості товару.

**Трудові спори щодо виплати заробітної плати в разі неплатоспроможності роботодавця<sup>1</sup>.** Порушення справи про банкрутство юридичної особи не позбавляє її працівника права звернутись із заявою в органи з розгляду трудових спорів, у тому числі до суду.

У разі відсутності у боржника-юридичної особи коштів, достатніх для покриття заборгованості, стягнення має звертатися на інше, належне боржникові на праві власності або закріплене за ним майно (за винятком майна, обмежуваного в обороті чи виключеного з нього), незалежно від того, хто фактично його використовує<sup>2</sup>.

**Трудові спори стосовно грошових вимог працівників.** До трудових спорів щодо грошових вимог працівників відносяться спори стосовно оплати праці за роботу в умовах, що вирізняються від нормальних. Це трудові спори:

- при виконанні робіт різної кваліфікації (ст. 104 КЗпП);
- при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- за межами нормальної тривалості робочого часу: оплата роботи в надурочний час; оплата праці за сумісництвом;
- у нічний час, у вихідні і неробочі святкові дні.

**Трудові спори щодо оплати праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника.** Якщо умови про розміри доплат за виконання працівником поряд з основною роботою додаткової за іншою професією чи посадою (суміщення професій, посад) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи не були визначені відповідно до ст. 105 КЗпП у колективному договорі чи погоджені інакше за відсутності останнього, розмір доплати за таку роботу, виконану за розпорядженням роботодавця або з його відома, визначається су-

<sup>1</sup> Див.: Конвенція про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 3 червня 1992 р.

<sup>2</sup> Див.: ст. 64 Закону України «Про виконавче провадження» від 21 квітня 1999 р.

дом з урахуванням її складності, характеру, обсягу, а також ступеня використання робочого часу та тарифної ставки працівника.

При цьому слід мати на увазі, що згідно з п. 5 постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 р. № 1033 (з наступними змінами) на період погашення заборгованості по заробітній платі працівникам бюджетних установ, умови оплати праці яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 травня 1996 р. № 565 (565-96-п) «Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери», доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та суміщення професій (посад) здійснюються в розмірі до 30 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

*Предмет доведення:*

- розміри доплат за виконання працівником поряд з основною роботою додаткової за іншою професією чи посадою (суміщення професій, посад) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи;
- чи не виконуються працівником роботи різної кваліфікації (якщо йдеться про виконання робітниками і службовцями робіт різної кваліфікації, оплата провадиться згідно зі ст. 104 КЗпП);
- інші обставини у трудовому спорі.

*Трудові спори щодо оплати роботи в понадурочний час.* Заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється і на випадки їх виконання у святкові, неробочі та вихідні дні. В разі проведення таких робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу — понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються за погодинної системи оплати праці — у подвійному розмірі погодинної ставки, а за від'їздної системи — шляхом доплати 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якої здійснюється за погодинною системою (ст. 106 КЗпП), та в тому разі, якщо ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них.

Робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленій законодавством тривалості повного робочого дня не вважається понадурочною і оплачується в одинарному розмірі.

Так само не є понадурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила у коло його обов'язків.

*Трудові спори щодо оплати праці за сумісництвом.* Згідно зі ст. 102<sup>1</sup> КЗпП працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної у вільний від неї час й іншу роботу на умовах трудового договору в того самого чи іншого роботодавця), одержують заробітну плату за фактично виконану роботу без обмеження її певним розміром. Сумісники мають право на оплату фактично виконаної роботи й у разі, якщо було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом. Такі порушення за певних умов можуть бути підставою для припинення трудового договору щодо сумісництва.

Визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до ст. 102<sup>1</sup> КЗпП умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо її тривалості, яка протягом місяця не повинна перевищувати половину місячної норми робочого часу, поширюються лише на працівників державних підприємств, установ і організацій.

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

*Трудові спори щодо доплати за роботи у нічний час.* При розгляді трудових спорів про доплату за роботу в нічний час належить виходити з положень статей 54 і 108 КЗпП і враховувати, що нічним вважається час із 10-ї години вечора до 6-ї години ранку, а робота в такий час має оплачуватися роботодавцем у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, регіональною угодами або колективним договором, але в будь-якому разі не менше, ніж 20 відсотків тарифної ставки (окладу) працівника за кожну годину.

Оплата в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний.

*Трудові спори щодо оплати роботи у вихідні, святкові та неробочі дні.* Працівникам, які залучалися до роботи у святковий чи неробочий день, вона оплачується за години, відпрацьовані в ці дні: підрядникам — за подвійними підрядними розцінками; тим, чия праця оплачується за годинними або денними ставками, — у розмірі подвійної такої ставки, а тим, хто одержує місячний оклад, — у розмірі одинарної годинної

або денної ставки понад оклад, якщо ця робота провадилась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної такої ставки, якщо цю норму було перевищено.

На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день виконувалася понад установлену місячну норму робочого часу.

Робота у вихідний, за згодою сторін, день може компенсуватися наданням іншого дня відпочинку чи в грошовій формі у подвійному розмірі.

*Трудові спори про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат.* При розв'язанні цих категорій трудових спорів слід виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розміри цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні зазначених виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в цих актах наявністю певних коштів чи фінансування.

Роботодавець може встановити різні системи преміювання, стимулюючи доплати та надбавки. Премії — грошова сума, яка виплачується працівнику в якості заохочення за досягнення в роботі, розрізняються з погляду правового режиму:

— премії, які виплачуються понад основну заробітну плату працівникам на підставі встановлених у положенні про преміювання показників та умов їх виплати;

— премії, які видаються на підставі загальної оцінки праці працівників поза системою оплати праці.

Видача цих премій не розглядається в органах з вирішення трудових спорів, але заносяться до трудової книжки як заохочення.

Значення показників преміювання працівників полягає у тому, що вони є юридичним фактом, що дає право на премію. Це право може бути забезпечене через процедуру розгляду індивідуального трудового спору.

Коло осіб, що підлягає преміюванню, показники та умови, а також розмір премій визначається у Положенні про преміювання працівників або колективним договором. У заробіток, на який нараховуються премії, включаються також доплати та надбавки (доплати за суміщення професій і посад, надбавки за високу професійну майстерність тощо).

Вирішуючи трудові спори слід враховувати наслідки затримки виплати заробітної плати, невиконання вимог законодавства щодо остаточного розрахунку при звільненні працівника. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові не отриману заробітну плату у всіх випадках незаконного позбавлення можливості працювати. Такий обов'язок настає, якщо заробіток не отриманий у таких випадках:

- незаконне відсторонення працівника від роботи, його звільнення чи переведення на іншу роботу;
- відмова роботодавця від виконання чи несвоєчасне рішення органу щодо трудового спору про поновлення працівника на конкретній роботі;
- затримка роботодавцем видачі працівникові трудової книжки, внесення до трудової книжки неправильного чи такого, що не відповідає чинному трудовому законодавству формулювання причин звільнення працівника та інших випадках;
- інших випадках, передбачених законом, а також колективним договором.

Незаконним визнається звільнення працівника, якщо роботодавець не виконує передбачений порядок звільнення з роботи, що встановлений законодавством, відсутності підстави звільнення (наприклад, працівника не попередили про його звільнення за скороченням штату):

- працівник не входить в коло осіб, що можуть бути звільнені за вказаною у наказі підставою (наприклад, вагітна жінка не може бути звільнена за порушення трудової дисципліни).

Незаконним визнається переведення працівника на іншу роботу:

- без згоди працівника на переведення на іншу роботу (письмова згода);
- недодержання строку переведення без згоди працівника;
- переведення (переміщення) працівника на роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я;
- інші.

Негайне виконання означає, що наступного дня після винесення судом рішення працівник має бути поновлений на попередній роботі. Роботодавець має право оскаржити рішення щодо поновлення працівника на роботі.

Роботодавець відшкодовує працівникові матеріальну шкоду у розмірі середнього заробітку працівника за час вимушеного прогулу або різницю у заробітку за період виконання

нижчеоплачуваної роботи. Виплачена вихідна допомога підлягає зарахуванню у середній заробіток працівника на роботу у іншій організації, якщо працівник не працював у цій організації на умовах сумісництва, а допомога з тимчасової непрацездатності працівника, що виплачена працівнику у період вимушеного прогулу.

*Трудові спори щодо гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.* Гарантії — це засоби, способи та умови, за допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері праці. Гарантії можуть носити матеріальний та нематеріальний характер.

Гарантії, установлені при укладанні трудового договору, що надають можливість оскаржити до суду відмову в укладанні трудового договору, є способом захисту прав громадянина (особи).

Здійснення працівником права на відпочинок забезпечується за умови збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку.

У колективному та трудовому договорах можуть бути передбачені як види гарантій та компенсацій працівникам, так і їх розмір.

Випадки здійснення гарантійних виплат та компенсаційних виплат вказані на рис. 6.1.

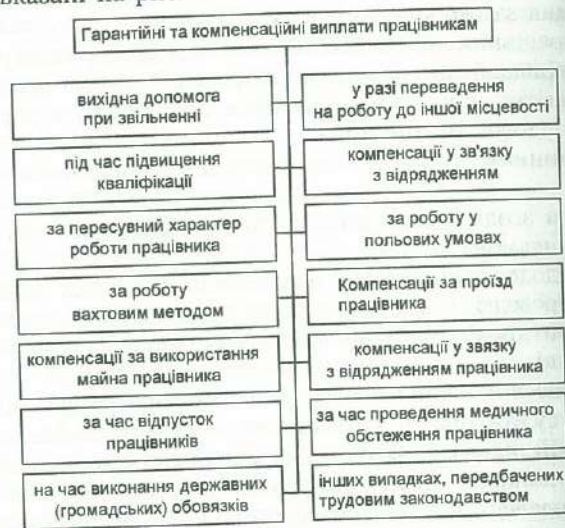


Рис. 6.1. Гарантійні та компенсаційні виплати працівникам

*Трудові спори щодо гарантійних виплат.* Гарантійні виплати здійснюються з метою збереження доходу працівника. Розмір гарантійних виплат визначається, як правило, виходячи із середньої заробітної плати працівника.

*Предмет доведення:*

- підстави надання грошових виплат (мають бути визначені законом, соціально-партнерською угодою, колективним договором чи трудовим договором);
- розмір грошових виплат за період, коли працівник не працював;
- розмір грошових виплат за час відпустки;
- строк виплати заробітної плати за весь час щорічної відпустки;
- розмір грошових виплат за невикористану відпустку або її частини;
- розмір гарантійних виплат за період навчальної відпустки;
- розмір вихідної допомоги;
- розмір гарантійних виплат, що передбачений колективним договором чи трудовим договором;
- додержання строку виплати гарантійних виплат;
- час виконання державних або громадських обов'язків чи час проведення медичного обстеження, тривалість навчальної відпустки;
- інші обставини, що необхідні для розв'язання цього трудового спору.

*Трудові спори щодо компенсаційних виплат.* Компенсаційні виплати — це грошові виплати, встановлені з метою відшкодування працівникові витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових та інших передбачених законом та іншими нормативно-правовими актами і колективним договором обов'язків.

*Предмет доведення:*

- підстави надання компенсаційних виплат;
- розмір компенсаційних виплат;
- інші обставини, що необхідні для розв'язання цього трудового спору.

*Трудові спори щодо виплати грошової компенсації за невикористану відпустку.* Згідно зі ст. 83 КЗпП компенсація може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей (ст. 182<sup>1</sup> КЗпП), тільки в разі його звільнення, а під час роботи — лише за

частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше 24 календарних днів, працівник не є особою віком до 18 років.

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

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

Якщо працівник з незалежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку і за роки, що передували звільненню, суд на підставі ст. 238 КЗпП має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість розв'язання цього питання так само у разі часткової компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу. При цьому слід мати на увазі, що тривалість визначеної в робочих днях щорічної відпустки (основної й додаткової), яка не була використана працівником за попередні роки, зберігається такою, якою вона була до набрання чинності Законом «Про відпустки» (до 1 січня 1997 р.). Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається відповідно до середнього заробітку, який працівник має на час її проведення.

*Трудові спори щодо інших умов праці.* При вирішенні трудових спорів слід знати:

- види робочого часу (рис. 6.2.);
- норми щодо заборони залучення до надурочних робіт:
  - вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);
  - осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП);
  - працівників, які навчаються без відриву від виробництва, занять (в загальноосвітніх школах, в професійно-технічних училищах (ст. 220 КЗпП);
- норми щодо заборони залучення до роботи у нічний час:
  - вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);
  - осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП);
  - інших категорій працівників, передбачених законодавством.



Рис. 6.2. Види робочого часу

*Трудові спори щодо застосування чинного законодавства про відпустки.* На практиці виникають спори щодо застосування чинного законодавства про відпустки. Види відпусток визначені Законом України «Про відпустки».

На практиці виникають питання, що пов'язані з застосуванням правових норм щодо права на відпустку.

Згідно зі ст. 74 КЗпП право на щорічну відпустку (основну та додаткову) мають громадяни, що знаходяться у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від їх форми власності, виду діяльності та галузевої належності.

Право на відпустку мають і громадяни, які працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Іноземні громадяни, що працюють в Україні і особи без громадянства теж мають право на відпустку.

Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП), мають право на щорічну основну відпустку.

Працівники, зайняті на роботі з неповним робочим днем, не мають права на додаткову відпустку за особливий характер праці, що надається працівникам з ненормованим робочим днем. Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись і такі працівники мають право на додаткову відпустку за особливий характер праці.

Розмір і форма оплати праці не впливають на реалізацію права на відпустку.

При вирішенні трудового спору щодо права на відпустку слід ознайомитися з наказом чи розпорядженням роботодавця щодо умов трудового договору. Не можуть скористатися правом на відпустку працівники, які працюють за цивільно-трудовим договором та працівники, які звільняються з роботи за: п. 3 ст. 36 КЗпП, п. 7 ст. 36 КЗпП, ст. 37 КЗпП та за порушення трудової дисципліни.

У період відбування покарання права на відпустку не мають особи, позбавлені волі. Засуджені до виправних робіт без позбавлення волі теж не мають права на щорічну відпустку під час відбування покарання. Інші види відпусток надаються засудженим відповідно до законодавства про працю.

Робота на підставі трудового договору протягом встановленого строку є юридичним факт для права на основну відпустку. Для одержання додаткової відпустки необхідні інші юридичні факти — підстави для права на додаткову відпустку.

*Спори щодо надання працівникові оплачуваної щорічної відпустки встановленої тривалості.* Тривалість щорічної основної відпустки встановлена ст. 75 КЗпП. Для окремих категорій працівників передбачено надання відпустки більшої тривалості: неповнолітні та інші працівники відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки», ст. 35 Закону України «Про державну службу», ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» та іншими законами України.

Назви роботи, професії чи посади, на яку приймається працівник, роблять відповідно до назв професій і посад, визначених у Класифікаторі професій, що затверджений і введений в дію наказом Держстандарту України від 27.07.1995 р. № 257. Це важливо при визначення тривалості щорічної додаткової відпустки.

Комісії з трудових спорів не можуть розглядати спори:

— з питань, що пов'язані з часом надання відпустки, встановленої графіком відпусток;

— про право і тривалість відпустки без збереження заробітної плати, якщо надання такої відпустки прямо не передбачене законом;

— про право і тривалість додаткових відпусток, що надаються у порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків (громадським вихователям неповнолітніх і в інших випадках в порядку, встановленому законодавством України);

— про включення у перелік робіт, професій, посад працівників з ненормированим робочим днем, про право на додаткову відпустку або її тривалість, якщо посада працівника не включена у вказаний перелік або не визначена тривалість додаткової відпустки за роботу з ненормованим робочим днем;

— про надання чи перенесення відпустки, коли вимога працівника не ґрунтується на законі, колективному договорі або затвердженому графіку відпусток.

Таблиця 6.1.

Трудові спори  
щодо надання щорічної оплачуваної відпустки  
встановленої тривалості та відповідно до графіку відпусток

Факти, що підлягають встановленню, та докази, що їх підтверджують	
Факти	Докази
1. Право на відпустку	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу працівника. Наказ (розпорядження) про переведення працівника на роботу на інше підприємство. Документи, що підтверджують стаж роботи та право на відпустку (виписка з трудової книжки щодо підстави звільнення з попередньої роботи, довідка про вагітність жінки, свідоцтво про народження працівника, інші документи) Інші докази права на відпустку
2. Дотримання порядку надання відпустки	Графік надання щорічних відпусток Наказ про надання відпустки працівнику
3. Перешкоди роботодавця в реалізації права працівника на відпустку	Письмова заява працівника щодо надання відпустки з резолюцією про відмову у наданні відпустки Пояснювальні записки та показання свідків
4. Інші підстави ненадання працівникові відпустки	

Можливі рішення з трудового спору працівника щодо надання відпустки встановленої тривалості і черговості:

- встановлено право працівника на відпустку, строк надання відпустки, що визначений графіком відпусток;
- роботодавець порушує порядок надання відпусток, черговість надання відпустки (ст. 79 КЗпП);
- відпустка надана меншої тривалості, ніж передбачено законодавством: не враховано право неповнолітнього на відпустку в один календарний місяць (ст. КЗпП); не враховано право на додаткову відпустку, що надається порядком заохочення за виконання державних або громадських обов'язків (ст. 77 КЗпП) тощо;
- не було враховано бажання працівника щодо строку її надання, якщо це право передбачено законодавством:
  - переведення працівника з іншої організації (81 КЗпП);
  - вагітність жінки (КЗпП);
  - поєднання роботи з навчанням (КЗпП);
  - інші обставини, що спростовують чи підтверджують позовні вимоги.

### **Трудові спори щодо перенесення відпустки з ініціативи роботодавця**

*Предмет доведення:*

- встановлений строк надання відпустки працівникові;
- причини, що перешкоджають наданню відпустки працівникові;
- наявність згоди працівника на перенесення відпустки;
- погодження рішення про перенесення відпустки з виборним профспілковим органом.

*Необхідні докази:*

- графік відпусток, встановлений роботодавцем за погодженням з виборним профспілковим органом;
- наказ (розпорядження) щодо перенесення відпустки з підписом працівника;
- письмова відмова працівника про перенесення відпустки; показання свідків.
- виписка з протоколу засідання виборного профспілкового органу щодо перенесення працівникові відпустки.

### **Контрольні запитання**

1. Що є предметом доведення та які потрібні докази у справі щодо права на щорічну оплачувану відпустку та її тривалість?
2. Як розв'язуються спори щодо тривалості щорічної від-

пустки працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи?

3. Спори щодо надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток.

4. Спори щодо тривалості та умов надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання.

5. Спори щодо права та тривалості щорічної оплачуваної відпустки педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам.

6. Спори щодо права на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

7. Спори щодо умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток.

8. Спори щодо надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці.

9. Кому може переможець конкурсу на заміщення вакантної посади оскаржити відмову у прийнятті на роботу?

10. Які приклади справ про поновлення трудових прав осіб та захисту порушеного права, Ви можете навести?

11. Які статті КЗпП регулюють строки виплати належних працівнику сум та які строки звернення за вирішенням трудового спору?

12. Чи встановлено законодавством, що розірвання трудового договору може бути проведено лише з однієї з підстав, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП?

13. Чи передбачена можливість припинення трудового договору з працівником із підстав повернення на попередню роботу після закінчення повноважень за виборною посадою, яка була звільнена від цієї роботи внаслідок обрання на таку посаду<sup>1</sup>?

14. Який порядок надання відпустки ветеранам війни, учасникам бойових дій, ветеранам праці та іншим категоріям працівників?

15. Які органи вирішують трудові спори щодо виплати грошових компенсацій за невикористану відпустку при звільненні?

### **Темі рефератів**

1. Трудові спори щодо грошових вимог.
2. Трудові спори щодо робочого часу та часу відпочинку іноземних громадян.
3. Трудові спори щодо надання відпусток та практика їх розгляду та розв'язання.

<sup>1</sup> Див.: ст 118 КЗпП.

## ТЕМА 7

### Трудові спори щодо відповідальності сторін трудового договору

#### 7.1. Трудові спори щодо визнання необґрунтованими дисциплінарних стягнень

*Трудові спори про визнання необґрунтованими дисциплінарних стягнень* можуть розглядатися в КТС та суді. Трудові спори щодо дисциплінарних звільнень розглядаються тільки судами.

*Предмет доведення (юридичні факти, що підлягають встановленню):*

- факт порушення трудової дисципліни (невиконання чи неналежне виконання без поважних причин обов'язків, покладених на працівника трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку);
- у чому конкретно виявилось невиконання (неналежне виконання) працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- що є приводом для застосування заходу стягнення і чи може це бути підставою для звільнення за порушення трудової дисципліни;
- вину працівника у невиконанні, неналежному виконанні трудових обов'язків;
- тяжкість проступку, обставини, за яких він був вчинений, наслідки проступку;
- чи застосовувалися до працівника інші дисциплінарні стягнення за даний проступок;
- поведінка працівника до застосування дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни та ставлення до праці;
- чи не є застосування дисциплінарного стягнення наслідком відмови позивача виконувати роботу у зв'язку зі зміною істотних умов праці, які викликані зміною в організації виробництва та праці;
- чи враховано строк для застосування дисциплінарного

стягнення за порушення трудової дисципліни (ст. 148 КЗпП);

- чи має порушення трудової дисципліни систематичний характер;
- чи застосовувалися до працівника раніше заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, обґрунтованість накладання цих стягнень, строки їх застосування, чи не були ці стягнення зняті достроково (ст. 151 КЗпП);
- підстави покладання обов'язків на працівника (основні обов'язки працівників, визначені у правилах внутрішнього розпорядку і конкретизуються у трудовому договорі працівника);
- причини невиконання трудових обов'язків працівником (чи є поважними причини невиконання трудових обов'язків);
- інші юридичні факти щодо застосування до працівника заходів дисциплінарного звільнення.

*Необхідні докази:*

- копія наказу (розпорядження), про прийняття на роботу і звільнення з роботи позивача;
- копія трудового договору (контракту), витяг з правил внутрішнього трудового розпорядку, посадові обов'язки працівника;
- докази застосування дисциплінарних стягнень, інші докази систематичного порушення працівником трудової дисципліни: службові записки, копії наказів про накладання на позивача дисциплінарних стягнень;
- матеріали, за якими були накладені на позивача дисциплінарні стягнення: пояснення, доповідні записки, акти та ін.;
- документи, що спростовують вину позивача у вчиненому проступку, за який на нього було накладено дисциплінарне стягнення (довідка про стан здоров'я, тимчасову непрацездатність особи), листок непрацездатності та ін.);
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП;
- довідка про середню заробітну плату позивача за два останні місяці роботи;
- інші докази, які підтверджують (спростовують) підставу звільнення.

**Трудові спори щодо прогулу у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом дня без поважних причин.**

*Предмет доведення:*

- факт прогулу як підстава для застосування до працівника заходів стягнення;
- місцезнаходження працівника під час виконання трудових обов'язків;
- причина прогулу;
- чи не є застосування до працівника дисциплінарного стягнення наслідком незаконного переведення на іншу роботу;
- додержання строку застосування стягнення за прогул без поважної причини;
- інші обставини, які підтверджують (спростовують) вчинення позивачем прогулу без поважної причини.

*Необхідні докази:*

- копія наказу (розпорядження) про прийняття на роботу та звільнення з роботи позивача;
- докази, які підтверджують факт прогулу: виписки з табеля обліку робочого часу, виписка з журналу виходу на роботу, акти перевірок, службові записки, документи, показання свідків тощо;
- докази, які спростовують факт прогулу: листок непрацездатності позивача, довідки медичного закладу щодо звернення позивача для надання медичної допомоги, довідки транспортних організацій, показання свідків, довідка про стан здоров'я;
- копія рішення виборного профспілкового органу про згоду на звільнення працівника за п. 4 ст. 40 КЗпП;
- інші докази, що підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

**Трудові спори щодо появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.**

*Предмет доведення:*

- чи був працівник на роботі в нетверезому стані;
- чи був працівник на роботі у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- чи враховані строки застосування дисциплінарного стягнення;
- чи дотримано норм щодо порядку застосування до працівника дисциплінарного стягнення.

*Необхідні докази:*

- копія наказу (розпорядження) про прийняття на роботу та звільнення з роботи працівника;
- докази, які підтверджують (спростовують) факт приходу на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння: акт щодо перебування працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, виписки з табеля обліку робочого часу, акти перевірок, службові записки, листок непрацездатності, довідка медичного закладу, показання свідків, документи, які засвідчують, що працівник залишив роботу до закінчення робочого дня тощо;
- інші докази, які підтверджують (спростовують) позовні вимоги.

## 7.2. Трудові спори щодо стягнення матеріальної шкоди з працівника та роботодавця

Деякі особливості розгляду трудових спорів щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду. Матеріальна відповідальність полягає у відшкодуванні кожною зі сторін трудового договору майнової шкоди яку вона заподіяла іншій стороні. Розрізнять матеріальну відповідальність працівників перед роботодавцем і відповідальність роботодавця перед працівником. Слід розрізняти види матеріальної відповідальності працівників та її межі. Відповідальність роботодавця перед працівником може бути у формі майнової та моральної (немайнової) відповідальності (рис. 8.1.).

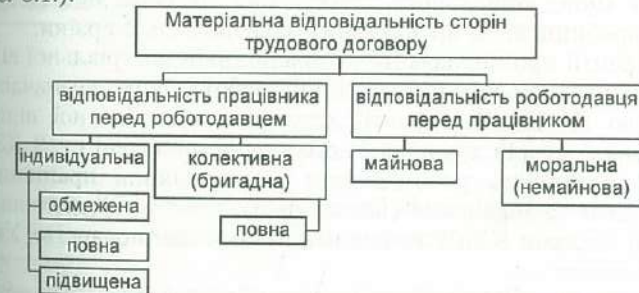


Рис. 8.1. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

При вирішенні трудових спорів щодо відповідальності сторін трудового договору слід врахувати її ознаки (рис. 8.2.).

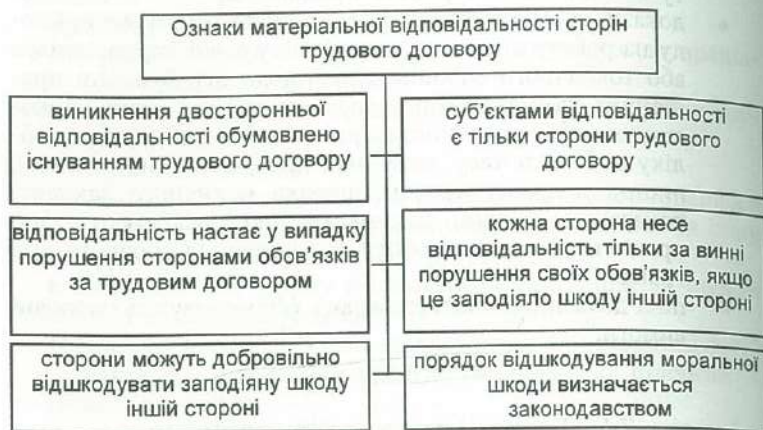


Рис. 8.2. Ознаки відповідальності сторін трудового договору

Не є предметом трудових спорів усі види виплат у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності працівника. У цих випадках страхування роботодавцем своєї можливої майбутньої відповідальності регулюється цивільним законодавством України<sup>1</sup>. Специфіка цього виду відповідальності роботодавця полягає у тому, що страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках — застраховані особи. Страховиком є Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю визначається главою IX КЗпП. Гарантії договірної матеріальної відповідальності сторін трудового договору встановлені ст. 9 КЗпП. Відповідальність роботодавцем за заподіяння працівникові майнової та моральної (немайнової) шкоди передбачена різними главами КЗпП та іншими актами законодавства Украї-

<sup>1</sup> Див.: Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року.

ни. При розв'язанні цієї категорії трудових спорів слід враховувати роз'яснення, викладені у постанові Пленуму Верховного Суду України<sup>1</sup>.

За наявності загальних підстав та умов відповідальності розірвання трудового договору після заподіяння шкоди не звільняє сторони від їх відповідальності, а також відшкодування роботодавцем моральної шкоди заподіяної працівникові.

Підставою відповідальності є заподіяння майнової чи (або) моральної (немайнової) шкоди стороні трудового договору (працівникові чи роботодавцеві). Під моральною шкодою розуміють моральні страждання працівника, втрата нормальних життєвих зв'язків, які вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Роботодавець, відповідно до норм ЦК України, теж може подати позов до працівника щодо відшкодування йому моральної (немайнової) шкоди.

Умовами настання матеріальної відповідальності сторін трудового договору є (рис. 8.3.):

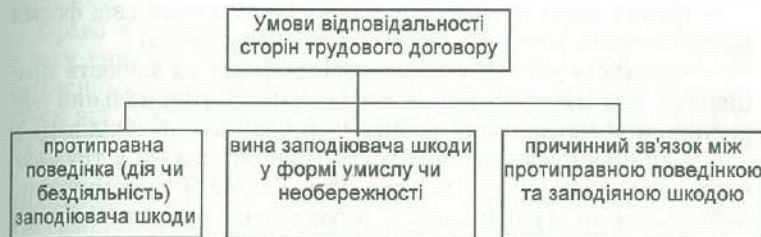


Рис. 8.3. Умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору

<sup>1</sup> Див.: постанову Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14.

Поведінка вважається протиправною, якщо порушені обов'язки, що покладені на сторони трудового договору згідно з нормами чинного трудового законодавства України. Відповідно до законодавства, не завжди не має значення форми вини сторони трудового договору. Причинний зв'язок установлюється судом на підставі доказів, що надаються сторонами. Умовою відповідальності роботодавця за заподіяння працівникові моральної шкоди є протиправна поведінка роботодавця — порушення законних прав працівника (ст. 237 КЗпП). Заподіяння моральної шкоди є наслідком неправомірних дій чи бездіяльності роботодавця. Визнати їх неправомірними може сам роботодавець чи орган, який розглядає трудовий спір (КТС чи суд). Факт заподіяння моральної шкоди має бути доведений працівником. Визнання роботодавцем факту заподіяння моральної шкоди визначає можливість за угодою сторін визначити також розмір її грошової компенсації.

Підстави та умови відповідальності сторін трудового договору є предметом доведення у трудових спорах щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Розглядаючи цю категорію трудових справ суди з'ясовують:

- наявність прямої дійсної шкоди та її розмір (на працівника не може бути покладена відповідальність за неoderжані організацією прибутки);
- форму вини працівника в заподіянні шкоди (від форми вини залежать межа відповідальності працівника);
- наявність чи відсутність обставин, які звільняють працівника від матеріальної відповідальності (нормальний виробничий господарський ризик, стан крайньої необхідності);
- майновий стан працівника та інші обставини у трудовій справі залежно від межі матеріальної відповідальності працівника та форми відповідальності роботодавця перед працівником;
- інші обставини у справі.

Таким чином, реалізація взаємних прав та обов'язків сторін трудового договору, у випадку їх порушення, забезпечується їх матеріальною відповідальністю, а також відшкодуванням роботодавцем працівникові грошової компенсації моральної (немайнової) шкоди.

Судовому розгляду підлягають:

- заяви роботодавця до працівника про відшкодування шкоди в розмірі, що перевищує середній місячний зарібок;
- заяви роботодавця до працівника про відшкодування шкоди в розмірі, що не перевищує цей зарібок (перевищує, але законом встановлена відповідальність в межах середнього

місячного зарібку), якщо відшкодування не може бути проведене за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заріботної плати (наприклад, у випадку припинення працівником трудових відносин з даним роботодавцем, у зв'язку з закінченням строку на видання розпорядження про відрахування);

— заяви працівника, який не погоджується із відрахуваннями, проведеними роботодавцем, чи з його розміром.

Роботодавець — фізична особа також може подати позовну заяву до суду щодо відшкодування працівником заподіяної йому матеріальної шкоди при виконанні трудових обов'язків.

Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю при виконанні трудових обов'язків, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (ст. 233 КЗпП). Цей строк застосовується і при зверненні із заявою до прокурора.

Днем виявлення шкоди слід вважати день, коли роботодавцю стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником.

Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації слід вважати день підписання відповідного акта або висновку.

Право зворотної вимоги (регресу) до працівника виникає з часу виплати організацією, установою сум третій особі. За регресними зобов'язаннями перебіг позовної давності починається від дня виконання основного зобов'язання (ст. 261 ЦК України).

Суд у кожному випадку зобов'язаний вживати передбачені законом заходів до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин, від яких згідно зі статтями 130, 135<sup>3</sup>, 137 КЗпП залежить вирішення питання про покладення матеріальної відповідальності та про розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню (ст. 15 ЦПК).

В силу ч. 7 ст. 203 ЦПК суд вправі вийти за межі позовних вимог:

- якщо неправильно визначена сума шкоди (наприклад, позов заявлено про відшкодування шкоди у повному розмірі, а на працівника може бути покладена лише обмежена відповідальність);
- якщо працівник має бути притягнений до повної матеріальної відповідальності, а позов заявлено про стягнення шкоди в межах обмеженої матеріальної відповідальності.

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

Безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, йому заподіяної. Позивачами у цих справах є роботодавці, які мають довести вину працівника у заподіянні матеріальної шкоди при виконанні трудових обов'язків.

**Необхідні докази з цих категорій трудових справ.** Суддя незалежно від обставин справи має, зокрема, вирішити питання про подання сторонами або про витребування:

— даних бухгалтерського обліку й інших документів про наявність і розмір прямої дійсної шкоди, матеріалів інвентаризації, актів ревізії та облікових документів, актів й інших документів про недостачу, зіпсування, втрату, знищення майна, висновку бюро товарних експертиз, довідок й інших документів про вартість майна, розмір зайвих грошових виплат, а також сум, витрачених на придбання, відновлення майна, задоволення претензій третіх осіб тощо;

— доказів про винне порушення працівником обов'язків за трудовим договором і наявність причинного зв'язку між його протиправною поведінкою і шкодою, яка наступила, час її виявлення, пояснень працівника, актів і доповідних записок службових осіб, матеріалів службових перевірок, вироку суду чи постанови органу розслідування, наказу за результатами перевірки даного випадку, висновків компетентних органів або експертизи про допущені порушення і причини шкоди, документів про коло трудових обов'язків працівника;

— інших доказів, які мають значення для визначення виду матеріальної відповідальності та розміру сум, що підлягають стягненню, — договору про повну індивідуальну чи колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, довіреності чи іншого разового документа на одержання працівником під звіт матеріальних цінностей, даних про заподіяння працівником шкоди у нетверезому стані, розрахунків розподілу шкоди між членами бригади, довідок про тарифну ставку працівника при бригадній матеріальній відповідальності або його заробіток за два календарні місяці, які передували заяві вимог про відшкодування шкоди; в інших випадках, про склад його сім'ї, наявність у працівника цінного майна (будинку, автомобіля тощо), підсобного господарства, інших доходів; дані про умови

праці та зберігання матеріальних цінностей, доповідні записки працівника з цих питань<sup>1</sup>.

Якщо для з'ясування питання про розмір шкоди, обставин її заподіяння є потреба провести бухгалтерську чи іншу експертизу, то суддя має призначити її з урахуванням думки осіб, які беруть участь у справі.

Слід врахувати, що з питань, для яких передбачено обов'язкове документальне оформлення (наприклад, укладення договору про повну матеріальну відповідальність), показання свідків не можуть братися до уваги.

**Трудові спори щодо матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю.** Матеріальна відповідальність працівників полягає у відшкодуванні майнової шкоди, яку він заподіяв роботодавцю внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

За шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків, працівник несе відповідальність перед роботодавцем, з яким перебуває в трудових відносинах.

За вимогами інших осіб, що ґрунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, відповідає роботодавець, перед яким винний працівник несе матеріальну відповідальність у порядку регресу за нормами трудового законодавства.

Матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності (ч. 2 ст. 130 КЗпП).

**Предмет доведення з цієї категорії трудових спорів:**

- наявність прямої дійсної шкоди та її розмір<sup>2</sup>;
- якими неправомірними діями її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов'язки, неналежне виконання яких призвело до шкоди роботодавцю;
- в чому полягала вина працівника та її ступінь;

<sup>1</sup> Див.: ст. 143 ЦПК.

<sup>2</sup> Під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести заїви, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і неодержані прибутки) не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

- форма вини працівника та межі його матеріальної відповідальності;
- в якій конкретно обстановці заподіяно шкоду<sup>1</sup>;
- чи були створені умови, які забезпечували б збереження матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними;
- який майновий стан працівника;
- наявність причинного зв'язку між дією (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою;
- чи є вина посадових осіб та інших працівників наслідком якої став можливим факт заподіяння шкоди;
- ким заподіяна шкода і за яких обставин;
- матеріальний стан працівника;
- день виявлення заподіяної працівником шкоди;
- обставини, які перешкоджали працівникові виконувати належним чином обов'язки: відсутність умов для зберігання матеріальних цінностей;
- інші юридичні факти у справі залежно від межі матеріальної відповідальності працівника;
- скількома працівниками була заподіяна шкода (якщо шкоду заподіяно кількома працівниками, в рішенні суду має бути зазначено, які конкретно порушення трудових обов'язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна їй частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності);
- чи вживав працівник залежні від нього заходи до запобігання шкоді;
- чи були обставини, які перешкоджали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки (необхідно встановити для визначення обсягу відшкодування);
- середнього місячного заробітку (у разі матеріальної відповідальності в межах середнього місячного заробітку він визначається виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців, а в разі коли працівник останні місяці

<sup>1</sup> До конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, слід відносити обставини, що перешкоджали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки, зокрема, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, пеналейна організація праці.

перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення — виходячи з виплат за попередні два місяці роботи в цій організації<sup>1</sup>.

#### *Практика вирішення трудових спорів.*

Зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю працівником, допустиме лише у виключних випадках при наявності зазначених у ст. 137 КЗпП умов, які мають бути підтвержені ретельно перевіреними в судовому засіданні доказами, з обов'язковим викладенням у рішенні мотивів зниження суми, що стягується.

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

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

**Трудові спори щодо обгрунтованості розпорядження роботодавця стосовно визначення розміру шкоди та порядку її відрахування.** Більшість справ цієї категорії трудових спорів вирішується у суді. Допускається добровільне відшкодування шкоди з розстрочкою платежу.

Відповідно до ст. 136 КЗпП такий позов може бути заявлено і до реалізації розпорядження про відрахування.

Якщо роботодавцем відмовлено працівникові у поверненні суми, зайво виплаченої ним добровільно на відшкодування шкоди (за відсутності підстав і умов для матеріальної відповідальності, у більшому розмірі, ніж це передбачено законом), вимоги про її стягнення пред'являються безпосередньо у суді та вирішуються на підставі статей 130, 132–134 КЗпП.

#### *Предмет доведення:*

- розмір шкоди, заподіяної роботодавцю (визначає суд відповідно до ст. 135<sup>3</sup> КЗпП та трудового законодавства. Визначаючи розмір шкоди, суд має виходити з цін на матеріальні цінності, що діють у цій місцевості на час вирішення справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для даних випадків: крат-

<sup>1</sup> Див.: Порядок обчислення середньої заробітної плати затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100.

ність, коефіцієнти, індекси, податок на добавлену вартість, акцизний збір тощо.)<sup>1</sup>;

- розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню по кожній з об'єднаних вимог (при вирішенні позовів, у яких об'єднано кілька вимог про відшкодування працівником шкоди, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, визначається по кожній з об'єднаних вимог з урахуванням відповідного їй виду і меж матеріальної відповідальності. Визначена в такий спосіб сума відшкодування у кожному випадку заподіяння шкоди включається до загальної суми, яка підлягає стягненню з працівника з урахуванням передбаченого ст. 233 КЗпП річного строку для пред'явлення позову по кожній вимозі та поважності причин його пропуску);
- розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників (визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і меж матеріальної відповідальності);
- можливість застосування солідарної матеріальної відповідальності (застосовується лише за умови, якщо судом встановлено, що шкода організації заподіяна спільними умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб. У порядку цивільного судочинства суд вправі зобов'язати цих осіб відшкодувати шкоду солідарно, якщо при постановлянні обвинувального вироку цивільний позов був залишений без розгляду або якщо вирок в частині цивільного позову скасовано і справа в цій частині направлена на новий розгляд в порядку цивільного судочинства);
- інші обставини у справі.

#### *Необхідні докази:*

- копія наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу;
- довідка про розмір заробітної плати працівника;
- довідка про сімейний стан працівника: кількість членів сім'ї, наявність утриманців, наявність відрахування з заробітної плати за виконавчими документами та інші докази майнового стану працівника;

<sup>1</sup> Див.: Закон України від 6 червня 1995 р. «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116; Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей.

- докази ступеня вини працівника та конкретної обставинки, за якої шкоду було заподіяно: акти ревізії; матеріали перевірок, копії наказів щодо застосування до працівника дисциплінарних стягнень, вирок суду;
- пояснення працівника;
- договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність позивача чи договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність працівників;
- докази наявності у працівника майна;
- докази неналежного обліку та збереження матеріальних цінностей, неприйняття заходів до попередження шкоди;
- інші докази у справі.

#### *Практика вирішення цієї категорії трудових спорів.*

Відсутність документів, що підтверджують причини виникнення шкоди та її розмір, позбавляють роботодавця можливості покласти на працівника матеріальну відповідальність за цю шкоду. Створити необхідні умови для правильного ведення бухгалтерського обліку, забезпечити неухильне виконання всіма підрозділами, службами та працівниками, причетними до бухгалтерського обліку, правомірних вимог бухгалтера щодо дотримання порядку оформлення та подання до обліку первинних документів, зобов'язаний керівник підприємства<sup>1</sup>.

Якщо працівник несе повну матеріальну відповідальність, але розмір шкоди не перевищує середнього місячного заробітку, то покриття шкоди проводиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Роботодавець-фізична особа подав позов до реалізатора товару щодо відшкодування заподіяної шкоди — за незабезпечення схоронності товару, виданого для реалізації. Позовні вимоги роботодавця-фізичної особи щодо відшкодування заподіяної шкоди можуть бути задоволені судом згідно з п. 2 ст. 134 КЗпП. Якщо не буде доведено, що працівник отримав товар для реалізації у визначеному порядку або з працівником не був укладений договір про повну відповідальність, працівник нестиме обмежену матеріальну відповідальність (ст. КЗпП).

За нестачу товару з комірника не була стягнута заподіяна шкода, оскільки з ним не був укладений договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

<sup>1</sup> Див.: п. 6 ст. 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 р.

**Трудові спори щодо матеріальної відповідальності працівників в межах середнього місячного заробітку**<sup>1</sup>. До матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну приписками і іншими викривленнями даних про виконання робіт, мають притягатись як працівники, що вчинили ці дії, так і службові особи, через винне невжиття якими заходів до їх запобігання вони вчинені.

**Предмет доведення** (п. 1 ст. 133 КЗпП):

- зіпсуттям або знищенням через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції);
- які працівники допустили зіпсуття або знищення вказаних цінностей у ході трудового процесу (на інших працівників з числа службових осіб, наприклад, майстра, технолога), якщо шкода від зіпсуття або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок їх неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальна відповідальність покладається відповідно до ст. 132 КЗпП також в межах середнього місячного заробітку;
- межа матеріальної відповідальності працівника (на підставі п. 1 ст. 133 КЗпП несуть матеріальну відповідальність в межах середнього місячного заробітку працівники);
- чи були названі цінності видані працівникові в користування у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
- обставин заподіяння шкоди (матеріальна відповідальність настає в межах середнього місячного заробітку (ч. 1 ст. 132, п. 2 ст. 133 КЗпП) або в повному розмірі заподіяної шкоди п. 3 ст. 134 КЗпП);
- пряма дійсна шкода (суми незаконно нарахованої заробітної плати і премій, зайві виплати у вигляді штрафу, накладеного відповідними органами, вартість пального і мастил, сировини, напівфабрикатів, інших матеріальних цінностей, безпідставно списаних у зв'язку з викривленнями даних про обсяг робіт);
- чи не є працівник керівником структурного підрозділу або їх заступником (працівники, які не є керівниками підприємства (установи, організації) і структурних під-

<sup>1</sup> При застосуванні обмеженої матеріальної відповідальності для визначення середнього заробітку слід керуватися постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100, якою затверджено Порядок обчислення середньої заробітної плати.

розділів на підприємстві або їх заступниками, за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, викликаними неналежним виконанням ними трудових обов'язків, несуть матеріальну відповідальність за ч.1 ст.132 КЗпП, крім випадків, для яких ст.134 КЗпП передбачена повна матеріальна відповідальність);

- інші обставини у справі.

**Практика вирішення таких категорій трудових спорів.**

Підставою відповідальності є незабезпечення збереження матеріальних цінностей, виданих працівникові (їх недостача, псування).

**Предмет доведення** (п. 2 ст. 133 КЗпП):

- шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей (матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку);
- винні у заподіянні шкоди (наприклад, директори, начальники, інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням);
- чи відноситься шкода до зайвих грошових виплат (зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення тощо);
- чи є безпосередній заподіювач шкоди, викликаній виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуттям матеріальних цінностей (безпосередній заподіювач шкоди зобов'язаний відшкодувати її в межах, встановлених законодавством);
- інші обставини у справі.

**Практика вирішення таких категорій трудових спорів.**

Службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність в межах свого середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми заподіювачами її. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати заподіяну шкоду. На них самих

покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення за шкоду з безпосередніх заподіявачів її й таку можливість підприємство втратило.

**Трудові спори щодо матеріальної відповідальності працівника у повному розмірі заподіяної шкоди.** Повна матеріальна відповідальність застосовується лише у випадках прямо передбачених законом<sup>1</sup>. Наприклад, трудовим контрактом не може бути запроваджено у відношенні до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП<sup>2</sup>. Чинним трудовим законодавством не передбачена повна матеріальна відповідальність при заподіянні шкоди в результаті адміністративного проступку, що встановлений відповідними органами, за розголошення відомостей, які становлять охоронювану законом таємницю.

**Предмет доведення** (п. 1. ст. 134 КЗпП):

- чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно зі ст. 135<sup>1</sup> КЗпП може бути укладено договір про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з організацією, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (недостача, зіпсуття), переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП);
- чи не є працівник, з яким укладено договір про повну матеріальну відповідальність, неповнолітнім;
- чи був укладений договір про повну матеріальну відповідальність працівника (наприклад, якщо працівник належить до категорії працівників, з яким укладається договір про повну матеріальну відповідальність, однак такий договір не був укладений, то матеріальна відповідальність за п. 1 ст. 134 КЗпП не настає);
- чи виконав роботодавець обов'язки згідно з договором про повну матеріальну відповідальність працівника наприклад, їх невиконання може призвести до зменшення обсягу відшкодування шкоди чи до звільнення працівника від такої відповідальності);
- інші обставини у справі.

<sup>1</sup> Див.: ст. 134 КЗпП.

<sup>2</sup> Див.: Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 170 від 19 березня 1994 р.

**Практика вирішення таких категорій трудових спорів.**

Підставою відповідальності працівника є не забезпечення збереження переданих їм цінностей.

**Предмет доведення** (п. 2. ст. 134 КЗпП):

- правильність видання разової довіреності чи інших разових документів<sup>1</sup>;
- чи був дотриманий порядок отримання (передачі) матеріальних цінностей;
- інші обставини у справі.

**Практика вирішення таких категорій трудових спорів.**

Видача разової довіреності або інших разових документів допускається тільки за згодою працівника, оскільки це виходить за межі їх звичайних трудових функцій. Встановлення цього факту може бути підставою для притягнення працівника тільки до обмеженої матеріальної відповідальності.

**Предмет доведення** (п. 3. ст. 134 КЗпП):

- чи є ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- чи встановлено у порядку кримінального судочинства вчинення працівником таких діянь;
- факт звільнення від кримінальної відповідальності працівника (наприклад, матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в тих випадках, коли шкода заподіяна діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але він був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку зі спливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності, або з інших підстав, передбачених законом);
- факт не притягнення особи до відповідальності (наприклад, при закритті провадження у кримінальній справі за відсутністю складу злочину, суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, вправі з інших передбачених законом підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди);
- інші обставини у справі.

**Практика вирішення таких категорій трудових спорів.**

Не є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності за п. 3 ст. 134 КЗпП заподіяння шкоди

<sup>1</sup> Див.: Інструкцію про порядок реєстрації виданих, повернутих і використаних довіреностей на одержання цінностей, затверджену наказом Міністерства фінансів України № 99 від 16 травня 1996 р.

роботодавцю внаслідок вчинення адміністративного правопорушення. Однак це не звільняє працівника від матеріальної відповідальності за іншими підставами.

Рішення щодо стягнення з працівника заподіяної ним шкоди у повному обсязі може бути винесене судом водночас з вироком суду в кримінальній справі).

*Предмет доведення* (п. 4 ст. 134 КЗпП):

- шкода заподіяна працівником, який був у нетверезому стані (нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків), які мають бути відповідно оцінені судом;
- інші обставини у справі.

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових обов'язків, зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається.

*Предмет доведення* (п. 5 ст. 134 КЗпП):

- шкоди, заподіяної недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих організації працівникові в користування;
- інші обставини у справі.

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Умисне заподіяння шкоди є грубим порушення трудових обов'язків працівника. На практиці довести умисний характер заподіяної шкоди досить складно. Ця підстава матеріальної відповідальності застосовується рідко.

*Предмет доведення* (п. 6 ст. 134 КЗпП):

- чи належить працівник до категорії осіб, на яких законодавством покладається повна матеріальна відповідальність;
- шкода, заподіяна при виконанні трудових обов'язків;
- шкода, заподіяна перевитратою пального на автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (зіпсуттям), недостачею або втратою дорожніх металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей;
- шкода, заподіяна витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі

молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням;

- інші обставини у справі.

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Повна матеріальна відповідальність, за вказаною підставою, настає незалежно від укладання з цими працівниками договору про повну матеріальну відповідальність.

*Предмет доведення* (п. 7 ст. 134 КЗпП):

- факт заподіяння шкоди працівником не при виконанні трудових обов'язків;
- факт самовільного використання працівником в особистих цілях технічних засобів, що належать організаціям, з якими працівник перебуває у трудових правовідносинах;
- розмір матеріальної шкоди, заподіяної працівником у цьому випадку;
- інші обставини у справі.

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Дії щодо заподіяння шкоди виходять за межі трудових правовідносин і пов'язаною з ними обмеженою матеріальною відповідальністю працівника. У цих випадках настає повна матеріальна відповідальність працівника. Наприклад, зіпсуття обладнання при виконанні «лівої» роботи, пошкодження автомобіля при виконанні «лівого» рейсу.

Така шкода, як заподіяна не за виконання трудових (службових) обов'язків, може підлягати відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства України. Наприклад, водій однієї з організацій здійснює підприємницьку діяльність у вільний від роботи час, використовуючи транспортний засіб цієї організації на праві оренди як маршрутне таксі. Хто має відшкодувати шкоду, яка завдана цим працівником не при виконанні трудових обов'язків, при використанні орендованого транспортного засобу?

Для вирішення трудового спору необхідно з'ясувати: який характер правовідносин сторін і якими правничими нормами вони регулюються; що прийнято розуміти під джерелом підвищеної небезпеки?

Важливо врахувати, що шкода, завдана джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, оренди тощо) володіє

транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку<sup>1</sup>.

*Предмет доведення* (п. 8 ст. 134 КЗпП):

- звільнення чи переведення працівника здійснено з порушенням закону;
- вина службової особи у незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу (відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини);
- пряму дійсну шкоду заподіяну роботодавцеві у цьому випадку;
- інші обставини у справі.

*Предмет доведення* (п. 9 ст. 134 КЗпП):

- факт несвоєчасної виплати заробітної плати понад один місяць;
- факт виплати компенсацій за порушення строків виплати заробітної плати;
- вина керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності у несвоєчасній виплаті заробітної плати працівникам (за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством)<sup>2</sup>.

**Трудові спори, які ґрунтуються на договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність** (ст. 135<sup>2</sup> КЗпП).

*Предмет доведення по цій категорії трудових спорів:*

- правомірність укладання договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність з бригадою (умови колективної (бригадної) матеріальної відповідальності визначаються письмовим договором, укладеним між організацією і всіма членами колективу (бригади) на підставі Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Якщо договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність не був укладений, чи укладений не відповідно до Переліку робіт, то матеріальна відповідальність не настає)<sup>3</sup>;

<sup>1</sup> Див.: ст. 1187 ЦК України.

<sup>2</sup> Див.: Закон України «Про внесення змін до статей 41 і 43 Кодексу законів про працю України» від 17 жовтня 2002 р.

<sup>3</sup> Див.: Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затверджений наказом Міністра праці України від 12 травня 1996 р. № 43.

- наявність вини членів бригади у заподіянні шкоди (наприклад, бригада звільняється від повної матеріальної відповідальності якщо буде доведено, що шкода заподіяна не з вини членів бригади чи виявлені конкретні винуватці заподіяння шкоди);
- наявність вини службових осіб в несхоронності матеріальних цінностей (наприклад, у випадках, коли в несхоронності матеріальних цінностей, крім членів колективу (бригади), з яким укладено договір, винні службові особи, суд обговорює питання про притягнення їх до участі у справі як співвідповідачів і визначає частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожного з них, і розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням виду і меж матеріальної відповідальності, яка на нього покладається. Слід врахувати, що решта шкоди розподіляється між членами колективу (бригади) згідно з Типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність);
- інші обставини у справі.

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Для запровадження колективної (бригадної) матеріальної відповідальності необхідна згода цього колективу (бригади). Колектив бригади формується на добровільних засадах.

**Трудові спори щодо відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.** Окремі норми трудового права встановлюють відповідальність роботодавця за порушення обов'язків, встановлених трудовим законодавством України та трудовим договором. Відповідальність роботодавця має майновий характер. Вирізняють такі випадки відповідальності роботодавця перед працівником (рис. 8.4).

Позбавлення працівника можливості працювати (вимушений прогул) є підставою для застосування відповідальності роботодавця перед працівником. В цих випадках, при винесенні рішення про поновлення на роботі працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ч. 2 ст. 235 КЗпП). Передбачена відповідальність роботодавця і в інших випадках позбавлення працівника можливості працювати.

Роботодавець має відшкодувати і шкоду майну працівника, що сталася при виконанні ним трудових обов'язків, але не за трудовим законодавством, а за нормами цивільного законодавства України.



Рис. 8.4. Випадки відповідальності роботодавця перед працівником

Встановлена відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні (ст. 117 КЗпП), за несвочасну виплату заробітної плати та заробітної плати за весь час щорічної відпустки.

Роботодавець несе наслідки майнового характеру і в інших випадках своєї винної поведінки. Наприклад, здійснює оплату часу простою працівників (не з їх вини), що теж є відповідальністю роботодавця. Зміст цієї відповідальності полягає в оплаті часового періоду, протягом якого працівник фактично не виконував роботу, не надавав свою працю роботодавцю (ч. 1 ст. 113 КЗпП). На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більше, ніж шість місяців (ч. 5 ст. 113 КЗпП).

Обов'язок роботодавця щодо відшкодування у грошовій формі моральної шкоди працівникові виникає у випадку дис-

кримінації у сфері праці, заподіяна шкода працівникам іншими неправомірними діями чи бездіяльністю роботодавця, які порушують їх законні права (ст. 237<sup>1</sup> КЗпП).

Таким чином, трудове законодавство України охороняє не тільки майнові, але й немайнові права та інтереси працівників.

Відповідальність роботодавця не слід ототожнювати з його обов'язком щодо оплати роботи у підвищеному розмірі (наприклад, надурочних робіт, роботи у нічний час, у вихідні та неробочі святкові дні). У таких діях роботодавця відсутній елемент його протиправної поведінки. Це трудові спори щодо грошової вимоги.

**Трудові спори щодо виплати працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі звільнення без законної підстави (ч. 1 ст. 235 КЗпП).**

*Предмет доведення:*

- поновлений на попередній роботі працівника органом, який розглядає трудовий спір;
- звільнення без законної підстави;
- період вимушеного прогулу;
- різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи;
- інші обставини у справі.

*Необхідні докази:*

- рішення про поновлення працівника на роботі;
- інші докази.

*Практика вирішення таких категорій трудових справ.*

Суд поновив на роботі працівника, врахувавши, що загальна оцінка роботи працівника за відсутності конкретних фактів неналежного виконання трудових обов'язків не може вважатися достатнім доказом невідповідності його обійманій посаді або виконуваній роботі.

Вирішуючи трудовий спір, суд не з'ясував обставин, за наявності яких згідно зі ст. 117 КЗпП України стягується заробітна плата за час затримки роботодавцем розрахунку, і не врахував, що в таких випадках при визначенні розміру належної до виплати заробітної плати зараховуються лише суми заробітної плати, одержані позивачем за новим місцем роботи в період затримки розрахунку.

Трудові спори щодо виплати працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

*Предмет доведення:*

- незаконність (правомірність) відсторонення працівника від роботи (непередбачене чинним законодавством; систематичний брак у роботі працівника, виявлення недостачі матеріальних цінностей у працівника, а також недоведеність підстав відсторонення);
- незаконність (правомірність) переведення на іншу роботу працівника;
- факт поновлення працівника на попередній роботі;
- неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника;
- необгрунтовану відмову у прийнятті на роботу (наприклад, у порядку працевлаштування інваліда, направленому службою зайнятості за рахунок квоти);
- інші обставини, виходячи з трудового спору.

*Практика вирішення таких категорій трудових справ.*

Встановивши, що звільнення проведено незаконно, суд на прохання працівника може обмежитися визнанням незаконності звільнення і зміною формулювання його причин без поновлення на роботі.

Трудові спори, у разі незаконного переведення на іншу роботу, та трудові спори щодо збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні працівника розглянуто у статтях 114 і 170 КЗпП, ч. 2 ст. 32 КЗпП. Збереження заробітної плати працівникам, у цих випадках, направлено на охорону їх заробітної плати з незалежних від працівників причин. Ці виплати мають компенсаційний характер. Практика розв'язання таких трудових спорів була розглянута при вирішенні трудових спорів щодо оплати праці працівників.

Трудові спори щодо виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч. 3 ст. 235 КЗпП).

*Предмет доведення:*

- неправильне формулювання причини звільнення або таке, що не відповідає чинному законодавству;
- неправильне формулювання причини звільнення, що перешкоджало працевлаштуванню працівника;
- інші обставини трудового спору.

*Практика вирішення трудових спорів.*

У разі визнання звільнення незаконним, суд, виходячи зі

змісту ч. 3 ст. 235 КЗпП України, на прохання працівника, який у зв'язку з допущеним щодо нього порушенням законодавства про працю не бажає продовжувати трудові відносини з відповідачем, може визнати звільнення незаконним і, не поновлюючи його на роботі, змінити як формулювання причини звільнення на розірвання трудового договору за ст. 38 КЗпП України, так і дату звільнення, якою може бути визнано день постановлення судового рішення.

Відмовляючи у позові про зміну формулювання причини звільнення суд не врахував, що згідно зі ст. 126 Конституції України та ст. 15, п. 1 ст. 43 Закону України «Про статус суддів» суддя має право на відставку за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання його обов'язків, незалежно від стажу роботи суддею, характеру його захворювання і того, чи пов'язано воно з його професійною діяльністю<sup>1</sup>.

Трудові спори щодо виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця (ч. 4 ст. 235 КЗпП).

*Предмет доведення:*

- затримка видачі працівникові трудової книжки з вини роботодавця;
- невидача трудової книжки у день звільнення працівника з роботи (наприклад, тимчасова непрацездатність працівника кадрової служби);
- не направлення у день звільнення працівника повідомлення працівникові щодо необхідності з'явитися за одержанням трудової книжки чи дати письмову згоду щодо направлення трудової книжки поштою;
- відмова видати дублікат трудової книжки;
- тривалість вимушеного прогулу;
- чи давав працівник письмову згоду щодо направлення йому поштою трудової книжки, якщо у день звільнення працівник був відсутній на роботі;
- чи відповідає запис у трудовій книжці працівника щодо причини звільнення чинному трудовому законодавству;
- чи перешкоджав запис у трудовій книжці працівника його працевлаштуванню (умова відповідальності роботодавця);
- інші необхідні обставини у справі.

<sup>1</sup> Див.: п. 1 ст. 43 Закон України «Про статус суддів» від 15 грудня 1992 р.

### *Практика вирішення трудових спорів.*

Під затримкою видачі трудової книжки з вини роботодавця розуміють:

- відмову від видачі дублікату трудової книжки без внесення в неї запису про звільнення чи переведення на іншу роботу, визнаних недійсними;
- відмову від видачі дублікату трудової книжки при втраті трудової книжки після звільнення з роботи, а також порушення 15-денного строку видачі дублікату трудової книжки з дня звернення працівника з заявою до роботодавця.

### *Трудові спори щодо виплати середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника* (ст. 236 КЗпП).

#### *Предмет доведення:*

- затримка виконання рішення про поновлення на роботі працівника;
- час затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника (вимушений прогул);
- середній заробіток або різниця в заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника (вимушеного прогулу).

#### *Необхідні докази:*

- рішення про поновлення на роботі працівника;
- документи щодо розміру середньої заробітної плати працівника;
- інші необхідні обставини у справі.

### *Трудові спори щодо виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі відсторонення працівника від роботи* (ст. 46 КЗпП).

#### *Предмет доведення:*

- факт вимушеного прогулу (якщо буде встановлено, що роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу);
- тривалість вимушеного прогулу працівника;
- вина роботодавця у незаконному відстороненні від роботи працівника;
- інші обставини у справі.

#### *Необхідні докази:*

- документи щодо факту відсторонення працівника від роботи (довідки, службові записки тощо);
- рішення про поновлення працівника на роботі за незаконне відсторонення від роботи;
- документи щодо розміру середньої заробітної плати працівника;
- інші необхідні докази у справі.

#### *Практика вирішення трудових спорів.*

Незаконним визнається відсторонення у випадку, не передбаченому чинним законодавством. Наприклад, при систематичному виготовленні бракованої продукції, виявлена недочота у продавця магазину, а також поява на роботі (робочому місці) у нетверезому стані, якщо роботодавець цей факт не зможе довести.

### *Трудові спори щодо виплати заробітної плати у разі необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу* (статті 22 і 232 КЗпП).

#### *Предмет доведення:*

- необгрунтована відмова працівникові у прийнятті на роботу;
- несвоєчасне укладання трудового договору з працівника;
- тривалість вимушеного прогулу працівника;
- розмір середньої заробітної плати за майбутньою посадою чи виконуваною роботою працівника;
- факти, що свідчать про заподіяння моральної шкоди працівникові;
- інші необхідні обставини у справі.

#### *Необхідні докази:*

- рішення щодо поновлення на роботі працівника;
- документи, які спростовують чи доводять, підтверджують обставини по трудовій справі;
- інші необхідні докази у справі.

#### *Практика вирішення трудових спорів.*

Відмову в прийнятті на посаду лікаря-дитячого хірурга у зв'язку з недостатньою кваліфікацією працівника судом визнано обгрунтованою відповідно до ст. 22 КЗпП.

Правила ст. 237<sup>1</sup> КЗпП щодо відшкодування у таких випадках роботодавцем моральної шкоди працівникові не поширюються на правовідносини, які виникли до 13 січня 2000 р.

**Трудові спори щодо виплати вихідної допомоги** (ст. 44 КЗпП). Виплата працівникові вихідної допомоги є компенса-

цією вимушеного прогулу при звільненні працівника з незалежних від його волі причин.

*Предмет доведення:*

- припинення трудового договору з підстав, що дають право на виплату вихідної допомоги у розмірі, передбаченому ст. 44 КЗпП;
- право на виплату вихідної допомоги у випадках і розмірі, передбачених іншими нормами закону (при звільненні державного службовця у зв'язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі), вихідна допомога виплачується йому згідно зі ст. 37 Закону «Про державну службу»;
- причина звільнення працівника (працівникові, який звільняється за станом здоров'я, вихідна допомога виплачується у тому разі, якщо трудовий договір із ним розривається з ініціативи роботодавця за п. 2 ст. 40 КЗпП);
- інші обставини, що дають підстави для виплати вихідної допомоги та визначення її розміру;
- інші необхідні обставини у справі.

*Необхідні докази:*

- наказ про звільнення працівника з роботи;
- інші докази щодо надання вихідної допомоги.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Якщо трудовий договір розривається на вимогу працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці, вихідна допомога стягується на його користь у розмірі тримісячного середнього заробітку, якщо колективним договором не передбачено більшого її розміру.

**Трудові спори щодо відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника.** Працівник може звернутися безпосередньо до суду з позовом щодо відшкодування заподіяної роботодавцем шкоди його майну. Строк позовної давності передбачений нормами ЦК України<sup>1</sup>. Загальна позовна давність встановлюється тривалістю у три роки. Для окремих видів вимог законом може встановлюватися спеціальна позовна давність: скорочена або більш тривала порівняно із загальною позовною давністю.

Строки звернення до суду працівників щодо питань з трудових правовідносин визначені у ст. 233 КЗпП.

<sup>1</sup> Див.: ст. 257 ЦК України.

*Предмет доведення:*

- факт заподіяної шкоди працівникові при виконанні ним трудових обов'язків;
- розмір шкоди (при визначенні розміру заподіяної шкоди застосовуються ринкові ціни, що діють у даній місцевості на момент відшкодування шкоди працівникові);
- форма відшкодування шкоди;
- інші необхідні обставини у справі.

*Практика вирішення трудових спорів.*

Якщо роботодавець прийняв рішення відшкодувати шкоду, заподіяну майну працівника, то за угодою сторін має бути визначена і форма відшкодування. За згодою працівника шкода його майну може бути відшкодована в натурі (наприклад, надано майно такого самого роду та якості), грошовій чи іншій формі.

**Трудові спори щодо затримки виплати заробітної плати працівникові** (ст. 115 КЗпП)<sup>1</sup>. Ці трудові спори слід відрізнити від трудових спорів щодо затримки розрахунку при звільненні (ст. 116 КЗпП). Відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату працівникові заробітної плати має охоронний та компенсаційний характер. Предмет доведення у цих трудових спорах дещо інший, що пов'язано з формою відповідальності роботодавця у даному випадку.

**Трудові спори щодо затримки розрахунку при звільненні** (ст. 116 КЗпП). Згідно зі ст. 47 КЗпП на роботодавця покладається обов'язок як видати трудову книжку працівникові, так і провести з працівником розрахунок. Вказані дії роботодавця стосуються сфери видачі документа про трудову діяльність працівника та сферу оплати праці. Наслідки невиконання роботодавцем цих зобов'язань передбачені статтями 117 і 235 КЗпП.

Порушення строку видачі трудової книжки працівнику при звільненні з роботи свідчить про вимушений прогул — працівник не може реалізувати право на працю. Порушення строку розрахунку при звільненні є санкцією за винні дії роботодавця у сфері оплати праці.

*Предмет доведення:*

- факт затримки проведення розрахунку при звільненні

<sup>1</sup> Див.: ст. 25 Закону України «Про оплату праці», Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р.

(затримка розрахунку при звільненні є самостійною нормою, яка за наявності вини роботодавця дає підстави для стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, незалежно від того, чи була затримка видачі трудової книжки);

- строк затримки розрахунку при звільненні, день фактичного розрахунку;
- наявність вини роботодавця і у чому ця вина полягає (при вирушенні трудових спорів слід виходити із загальних засад права, якими визначається вина як психічне ставлення особи до своєї протиправної поведінки та її наслідків. Обов'язок щодо доказування наявності чи відсутності вини в затримці розрахунку при звільненні працівника лежить на роботодавцеві);
- чи не відмовився працівник від одержання наданої йому на день звільнення сум або не з'явився своєчасно за їх одержанням (наприклад, підлягають задоволенню вимоги працівника про виплату середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні у випадку, якщо судом буде встановлено, що працівник відмовився отримати розрахунок оскільки у цих випадках відсутня вина відповідача);
- розмір відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні (згідно з ч. 2 ст. 117 КЗпП визначається на день вирішення трудового спору у суді, а не по день фактичного розрахунку (день фактичного виконання рішення суду));
- коли позивача було звільнено з роботи;
- чи влаштувався працівник після звільнення на іншу роботу, якщо він працював, та який період і в якому розмірі одержував заробітну плату за новим місцем роботи ( згідно з ч. 5 ст. 117 КЗпП цей заробіток повинен зараховуватися при визначенні суми відшкодування);
- чи порушує працівник питання про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні;
- інші необхідні обставини у справі.

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Іноді суди доволіно, не проводячи жодних розрахунків у рішенні суду, присуджують позивачам середній заробіток за затримку виплати належних їм сум.

Іноді суди не враховують, коли позивача звільнено з роботи, яка сума не була виплачена працівникові на час звільнен-

ня і не наводять розрахунку, з яких виходить суд, визначаючи суму відшкодування.

Окремі суди відмовлять у задоволенні вимог працівника про стягнення середнього заробітку під час проходження медичного обстеження з метою визначення придатності до доданої роботи та попередження професійних захворювань.

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

У разі не проведення розрахунку у зв'язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Не можна вважати спором щодо розміру сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із заробітної плати (на відшкодування матеріальної шкоди, на повернення авансу тощо), оскільки він вирішується в іншому встановленому для нього порядку.

*Трудові спори щодо виплати заробітної плати за весь час щорічної відпустки при звільненні працівника.* Днем звільнення працівника є останній день роботи, коли працівникові має бути повністю виданий розрахунок по заробітній платі. Підставою відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні є склад правопорушення, який виключає два юридичних факти, що є предметом доведення з цієї категорії трудових спорів.

*Предмет доведення:*

- порушення строку розрахунку при звільненні (ст. 116 КЗпП);
- вина роботодавця у не проведенні розрахунку (вина роботодавця не виключається при відсутності коштів на розрахунковому рахунку чи фінансових труднощів організації);
- термін затримки розрахунку при звільненні працівника;
- чи мав працівник у цей період заробіток;
- інші обставини у справі.

*Необхідні докази:*

- трудова книжка з записом про звільнення з роботи;
- розрахункові документи.

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Пред'являючи таку вимогу, працівник не зобов'язаний доводити наявність шкідливих наслідків затримки розрахунку при звільненні.

Обов'язок доведення відсутності вини роботодавця у затримці розрахунку при звільненні покладається на роботодавця.

При затримці виконання рішення суду про поновлення на роботі ці суми стягуються за ухвалою суду, який постановив рішення, за весь час вимушеного прогулу до поновлення на роботі.

За час затримки розрахунку при звільненні зазначені суми стягуються судом за весь час цієї затримки, а в разі затримки видачі трудової книжки — за весь час вимушеного прогулу.

**Трудові спори щодо оплати часу простою та порядку оплати праці при освоєнні нового виробництва чи продукції** (ст. 33 КЗпП, ст. 113 КЗпП). З одного боку оплата часу простою є відповідальність роботодавця за неналежну організацію процесу праці в організації. З другого боку оплата часу простою працівникові має компенсаційний характер і залежить від причини простою. При вирішенні трудових спорів виникають складності щодо оплати простою структурних підрозділів підприємств і у зв'язку з припиненням виробничої діяльності чи фінансово-економічними ускладненнями.

*Предмет доведення:*

- причина простою (з вини чи без вини працівника, чи освоєння нового виробництва (продукції) чи з вини роботодавця);
- у чому проявилась вина працівника у простої (невиконання покладених на нього обов'язків без поважних причин);

- інші обставини, не пов'язані з протиправною поведінкою працівника (фінансово-економічне становище організації, стихійне лихо чи інші обставини);
- чи попередив працівник про початок простою бригадира, майстра, інших посадових осіб;
- чи виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища;
- термін простою;
- період освоєння нового виробництва (продукції);
- тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);
- попередній середній заробіток працівника чи середній заробіток за попереднім місцем роботи при переведенні працівника

*Практика вирішення таких категорій трудових спорів.*

Надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати без його заяви про це — простій не з вини працівника. Такий простій підлягає оплаті. Окремі суди відмовляють працівникам у позові із вказаних підстав, посилаючись на відсутність вини роботодавця у простої. Чинним законодавством не передбачена така умова оплати простою як відсутність вини саме роботодавця. Слід з'ясувати питання щодо правомірності надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати, наявність чи відсутність вини працівника у простої. Не доцільно з'ясувати причини простою підприємства тому, що ці обставини не мають значення для вирішення трудового спору.

Оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою роботодавця (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Простій з вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

### 7.3. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди, заподіяної працівникові

Право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян (ст. 237<sup>1</sup> КЗпП)<sup>1</sup>; ст. 23 ЦК України від 16 січня 2003 року, глави 3–5, 15 і 16 ЦПК України. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди визначається трудовим законодавством, що регулює розгляд індивідуальних трудових спорів (ст. 237<sup>1</sup> КЗпП). При вирішенні справ даної категорії слід враховувати роз'яснення, які містяться в постановках Пленуму Верховного Суду України (із змінами, внесеними згідно з його постановками)<sup>2</sup>.

Спори про відшкодування заподіяної фізичній особі моральної (немайнової) шкоди розглядаються, зокрема:

— якщо право на її відшкодування безпосередньо передбачено нормами Конституції України або впливає з її положень;

— у випадках, передбачених ЦК України та іншим законодавством, яке встановлює відповідальність за заподіяння моральної шкоди, чи інших законів, що передбачають відшкодування моральної (немайнової) шкоди<sup>3</sup>.

Трудове право України охороняє не тільки майнові, але й немайнові права та інтереси працівників. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди заподіяної працівникові є самостійною формою його відповідальності. Відповідальність роботодавця виражається у відшкодуванні моральної (немайнової) шкоди, що стала наслідком порушення законних прав працівника. Обов'язок роботодавця щодо відшкодування моральної (немайнової) шкоди виникає у випадку дискримінації у сфері праці, інших випадках, коли працівникові заподіяна шкода неправомірними діями чи бездіяльністю роботодавця, які порушують його законні права.

<sup>1</sup> Див.: статті 32, 56, 62 і 124 Конституції України від 28 червня 1996 р.; Конвенцію про захист прав людини та основних свобод (Рим, 4. XI. 1950).

<sup>2</sup> Див.: постанови Пленуму Верховного суду України: «Про застосування судами законодавства, що регулює захист честі, гідності і ділової репутації громадян та організацій» від 28 вересня 1990 р. № 7, «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди» від 27 березня 1992 р. № 6 та «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» № 4 від 31 березня 1995 р.

<sup>3</sup> Див.: Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадяншнові незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду» від 1 грудня 1994 р.

Компенсація фізичних чи моральних страждань працівника, що заподіяні порушенням його законних прав, можлива у випадку, коли порушене суб'єктивне право не має майнового змісту і носить особистий характер. Так, видається сумнівною можливість задоволення вимог щодо відшкодування роботодавцем моральної (немайнової) шкоди внаслідок затримки виплати заробітної плати, бо в основі порушеного права на винагороду за працю є майновий елемент.

Підставою відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові у трудових правовідносинах є трудове (немайнове) правопорушення законних прав працівника наслідком якого є заподіяння працівникові моральної (немайнової) шкоди: моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, що вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

За цивільним законодавством України підставою відповідальності за заподіяну моральну шкоду може бути неправомірне рішення, дії чи бездіяльність, що відшкодовується особою, яка її заподіяла, за наявності її вини, крім випадків, встановлених ЦК України<sup>1</sup>. Так, за ст. 23 ЦК України особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав, яка полягає:

1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;

3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна;

4) у приниженні честі, гідності, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи<sup>2</sup>.

За ст. 237<sup>1</sup> КЗпП порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством України. Так, моральна (немайнова) шкода, заподіяна умовами виробництва, яка не спричинила втрати потерпілим професійної працездатності, відшкодовується Фондом соціального страхування від нещасних випадків за заявою потерпілого з викладом характеру заподіяної моральної (немайнової) шкоди та за поданням відповідного

<sup>1</sup> Див.: ст. 1167 ЦК України.

<sup>2</sup> Див.: ст. 23 ЦК України.

висновку медичних органів. Відшкодування здійснюється у вигляді одноразової страхової виплати незалежно від інших видів страхових виплат. Сума страхової виплати за моральну (немайнову) шкоду визначається в судовому порядку. При цьому сума страхової виплати не може перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, незалежно від будь-яких інших страхових виплат<sup>1</sup>.

У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця. Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку<sup>2</sup>.

Моральна шкода, завдана каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, може бути відшкодована одноразово або шляхом здійснення щомісячних платежів. Потерпілий має право визначати наслідки ушкодження здоров'я і відносити їх до категорії моральної шкоди і порушувати спір з приводу її відшкодування та розміру, виходячи з об'єктивної оцінки його порушених благ. Моральна шкода, завдана смертю фізичної особи, відшкодовується її чоловікові (дружині), батькам (усиновлювачам), дітям (усиновленим), а також особам, які проживали з нею однією сім'єю<sup>3</sup>.

Моральна шкода, яка була завдана спадкодавцем, відшкодовується спадкоємцям у межах вартості рухомого чи нерухомого майна, яке було одержане ними у спадщину<sup>4</sup>.

Особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Див.: п. 3 ст. 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року.

<sup>2</sup> Див.: ст. 22 Закону України «Про охорону праці» в редакції від 21 листопада 2002 р. та Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. № 1094.

<sup>3</sup> Див.: ст. 1168 ЦК України.

<sup>4</sup> Див.: ст. 1232 ЦК України.

<sup>5</sup> Див.: ст. 1191 ЦК України.

При заподіянні особі моральної (немайнової) шкоди, обов'язок по її відшкодуванню покладається на винних осіб незалежно від того, чи була заподіяна потерпілому майнова шкода та чи відшкодована вона.

Критична оцінка певних фактів і недоліків, думки та судження, критичні рецензії творів не можуть бути підставою для задоволення вимог про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Однак, якщо при цьому допускаються образи чи порушення інших захищених законом прав особи (розголошення без її згоди конфіденційної інформації, втручання в приватне життя тощо), то це може тягти за собою відшкодування моральної шкоди.

Близькі родичі особи, якій заподіяно моральної шкоди, права на відшкодування такої шкоди не мають, крім випадків, коли такими діями безпосередньо були порушені і їх права.

Необхідно враховувати, що відповідно до ст. 237<sup>1</sup> КЗпП (набрала чинності 13 січня 2000 р.) за наявності порушення прав працівника у сфері трудових правовідносин (незаконного звільнення або переведення, невиклати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на роботодавця незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

За моральну (немайнову) шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе роботодавець з яким цей працівник перебуває у трудових правовідносинах, а останній відповідає перед ним в порядку регресу (статті 130, 132—134 КЗпП, якщо спеціальною нормою закону не встановлено іншого)<sup>1</sup>.

ЦК України встановлено, що моральна шкода відшкодовується:

- грішми, іншим майном або в інший спосіб;
- незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування;
- одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

<sup>1</sup> Див.: ст. 47 Закону України «Про телебачення і радіомовлення».

Так, умови відшкодування моральної (немайнової) шкоди, передбачені укладеним сторонами контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з положеннями ст. 237 КЗпП чи іншим законодавством, згідно зі ст. 9 КЗпП є недійсними.

До вимог про відшкодування моральної шкоди у випадках, передбачених трудовим законодавством застосовується тримісячний строк (ст. ст. 233, 234 КЗпП).

Деякі процесуальні особливості розгляду цих категорій трудових справ. При застосуванні норм КЗпП щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди виходять з того, що за змістом ст. 124 Конституції України потерпілий має право звернутися з такими вимогами до суду безпосередньо. Відповідно до ст. 24 ЦПК України спори про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підвідомчі суду, якщо хоча б однією зі сторін у них є громадянин (фізична особа). Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією з трудових спорів.

Підсудність справ даної категорії визначається за правилами ст. 125 ЦПК, тобто за місцем знаходження відповідача, крім випадків, коли позивачеві надано законом право вибору підсудності.

У позовній заяві про відшкодування моральної (немайнової) шкоди має бути зазначено, в чому полягає ця шкода, якими неправомірними діями чи бездіяльністю її заподіяно позивачеві, з яких міркувань він виходив, визначаючи розмір шкоди, та якими доказами це підтверджується (ст. 137 ЦПК). При недотриманні позивачем зазначених вимог настають наслідки, передбачені ст. 139 ЦПК. Так, суддя вправі запропонувати працівнику усунути зазначені недоліки у визначений ним строк, про що виносить відповідно ухвалу. Проте суд зобов'язаний відповідно до статей 15 та 30 ЦПК України, вжити усіх заходів, для отримання необхідних доказів та повно і всебічно з'ясувати дійсні обставини справи.

З метою забезпечення своєчасного і правильного вирішення справи, суддя повинен провести ретельну підготовку її до розгляду. Зокрема, в строки встановлені ст. 146 ЦПК, вчинити всі необхідні підготовчі дії, передбачені ст. 143 ЦПК, залежно від конкретних обставин справи, витребувати від позивача подання доказів про порушення його законних прав і

заподіяну моральну шкоду, надіслати відповідачу копії позовної заяви та доданих до неї документів і зажадати від нього письмових пояснень щодо заявленого позову, а за наявності заперечень проти нього — подання доказів, що їх підтверджують.

Моральна шкода підлягає відшкодуванню, якщо неправомірні дії (бездіяльність) відповідача, що завдають позивачеві моральних або фізичних страждань, почалися до набрання законної сили актом законодавства, яким встановлена відповідальність за заподіяння такої шкоди, і продовжуються після набрання цим актом чинності.

Суди мають виявляти і всебічно з'ясовувати причини й умови, що призводять до порушення прав працівників та заподіяння їм моральної шкоди, і реагувати на них окремими ухвалами.

#### *Предмет доведення:*

- право працівника на відшкодування роботодавцем йому моральної шкоди в разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя;
- характер правовідносин сторін і встановлювати якими правовими нормами вони регулюються, чи допускає відповідне законодавство відшкодування моральної шкоди при даному виді правовідносин;
- коли набрав чинності законодавчий акт, що визначає умови і порядок відшкодування моральної шкоди в цих випадках, та коли були вчинені дії, якими заподіяно цю шкоду;
- наявність підстав для відшкодування моральної шкоди (втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних працівнику незаконними діями або бездіяльністю роботодавця);
- факт завдання моральної шкоди працівнику внаслідок порушення його прав (при встановленні цього факту, слід керуватися ст. 23 ЦК України);
- наявність моральної шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні (фізична чи юридична особа звільняється від відповідальності по відшкодуванню моральної шкоди, якщо доведе, що остання заподіяна не з її вини.

Відповідальність заподіювача шкоди без вини може мати місце лише у випадках, спеціально передбачених законодавством);

- чим підтверджується факт заподіяння позивачеві моральних чи фізичних страждань або втрат немайнового характеру;
- за яких обставин чи якими діями (бездіяльністю) вони заподіяні;
- в якій грошовій сумі чи в якій матеріальній формі позивач оцінює заподіяну йому шкоду та з чого він при цьому виходить;
- розмір грошового відшкодування моральної (немайнової) шкоди (визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості)<sup>1</sup>;
- інші обставини, що мають значення для вирішення спору;
- у чому полягає моральна (немайнова) шкода (у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків);
- факт заподіяння роботодавцем моральної шкоди працівнику внаслідок порушення його законних прав (які законні права працівника порушені);
- у чому проявились моральні страждання, втрати нормальних життєвих зв'язків працівника, які вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя;
- ступінь моральних страждань, заподіяних працівнику (моральна шкода підлягає відшкодуванню, якщо неправомірні дії (бездіяльність) відповідача, що завдають по-

<sup>1</sup> Див.: ст. 23 ЦК України.

зивачеві моральних або фізичних страждань, почалися до набрання законної сили актом законодавства, яким встановлена відповідальність за заподіяння, характер та тривалість страждань);

- стан здоров'я працівника (моральні страждання працівника, заподіяні неправомірними діями чи бездіяльністю роботодавця, які порушують трудові права, установлені законодавством, угодами, колективним договором, іншими локальними актами організації, трудовим договором);
- порушення законних прав працівника (наприклад, необгрунтована відмова в укладанні трудового договору, незаконне переведення працівника на іншу роботу, відсторонення від роботи, переміщення працівника, накладання дисциплінарного стягнення, затримка видачі трудової книжки тощо);
- заподіяння моральної шкоди працівнику (хвороба, яка виникла у зв'язку з втратою роботи; моральні страждання, обумовлені втратою роботи);
- які моральні страждання чи втрата нормальних життєвих зв'язків вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя (неможливість отримати статус безробітного у зв'язку з затримкою видачі трудової книжки; відсутність заробітку завдало сім'ї особи складного матеріального стану).

#### *Практика розгляду трудового спору.*

Факт заподіяння працівнику моральної шкоди та розмір її відшкодування роботодавцем може бути визначений судом при вирішенні трудового спору (наприклад, про поновлення на роботі, визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству).

Факт заподіяння працівнику моральної шкоди та розмір її грошової компенсації визначається судом незалежно від відшкодування працівнику матеріальної шкоди, заподіяної у наслідок вимушеного прогулу.

Розмір грошової компенсації працівнику може бути визначений і за угодою сторін трудового договору і незалежно від відшкодування працівнику заподіяної матеріальної шкоди. Наприклад, виплати працівникові середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця, а також в інших випадках.

Визначаючи розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди, суд повинен наводити в рішенні відповідні мотиви.

Моральна шкода відшкодовується у разі втрати працівником нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Факт заподіяння моральної шкоди має бути доведений працівником.

### Контрольні запитання

1. Що є предметом доведення та які необхідні докази слід надати щодо застосування до працівника дисциплінарних стягнень?

2. Які юридичні факти підлягають встановленню при звільненні працівника з роботи за прогул без поважної причини?

3. Які юридичні факти підлягають встановленню при звільненні працівника з роботи за появу на роботі у нетверезому стані?

4. Які органи вирішують трудові спори щодо застосування дисциплінарних стягнень?

5. Чи зобов'язаний працівник відшкодувати роботодавцю витрати, що сталися внаслідок відшкодування роботодавцем шкоди іншим особам?

6. За яких обставин виключається матеріальна відповідальність працівника (назвати чотири випадки)?

7. Чи має право роботодавець відмовитися від відшкодування шкоди, заподіяної працівником?

8. У яких випадки неповнолітні можуть бути притягнуті до повної матеріальної відповідальності (назвати три випадки)?

9. Назвати форми реалізації роботодавцем обов'язку відшкодувати шкоду, заподіяну працівнику вимушеним прогулом?

10. Навести приклади незаконного відсторонення працівника від роботи.

11. Навести три випадки незаконного звільнення з роботи працівника.

12. Навести три випадки незаконного переведення працівника на іншу роботу.

13. Що є предметом доведення та доказами у трудових спорах щодо відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівникові?

14. Назвати три умови для укладання договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника.

15. Чи несе сторож, прибиральниця чи бухгалтер складу повну індивідуальну матеріальну відповідальність? Аргументуйте свою відповідь.

16. Які критерії визначення розміру шкоди?

17. Поясніть зміст термінів: бухгалтерський облік, фінансова звітність<sup>1</sup>.

18. Назвати умови для укладання договору про повну колективну (бригадну) відповідальність.

19. Які обставини підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування? Назвати.

20. Назвати підстави та умови відповідальності роботодавця за заподіяння працівнику моральної шкоди?

21. У якій формі відшкодовується працівнику моральна шкода?

22. Що розуміється під негайним виконанням рішення суду щодо поновлення працівника на роботі?

23. Протягом якого строку має бути виконано рішення КТС щодо поновлення на роботі працівника, незаконно переведеного на іншу роботу?

24. Що прийнято розуміти під затримкою видачі трудової книжки (слід назвати п'ять випадків)?

25. У якому випадку неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці є підставою для виплати вимушеного прогулу?

26. Чи створює переешкоду для працевлаштування працівника його звільнення за ст. 38 КЗпП, а не за п. 2 ст. 36 КЗпП?

27. При матеріальній відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника, слід керуватися цінами на день виявлення шкоди чи на момент її відшкодування?

28. Протягом якого строку працівник може звернутися до суду щодо відшкодування шкоди заподіяної його майну при виконанні трудових обов'язків?

### Теми рефератів

1. Трудові спори щодо дисциплінарних звільнень працівників.
2. Судова практика розгляду трудових спорів з питань застосування дисциплінарних стягнень.

<sup>1</sup> Див.: Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 р.

3. Судова практика в справах про відшкодування шкоди, заподіяної працівниками підприємствам, установам, організаціям.

4. Практика розгляду судами трудових спорів щодо відшкодування моральної шкоди працівникові.

5. Судова практика в справах про відшкодування шкоди, заподіяної працівниками роботодавцю.

6. Практика розгляду судами трудових спорів щодо відшкодування моральної шкоди працівникові.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

### Основна

1. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. — 383 с.

2. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. — Харків: Консум, 2003. — 832 с.

3. Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / Упоряд. і наук. ред. В. М. Вакуленко. — К.: Істина, 2001.

4. Людина і праця. Довідник з правових питань / Укл.: І. П. Козінцев, Л. А. Савенко. — К.: Юрінком Інтер, 1997.

5. Международные акты о правах человека / Сб. док. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. — М., 1998.

6. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю. К. Качуренко. — К.: Наукова думка, 1992.

7. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. — 146 с.

8. Прокопенко В. І. Практикум з трудового права України: Навч. посібник. — Харків: Фірма «Консум», 1999.

9. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. — 536 с.

10. Трудове право України: Схеми: Навч. посібник / За ред. В. П. Пастухова. — К.: Школа, 2004. — 320 с.

11. Трудове право України: Тести: Навч. посібник / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін, В. П. Пастухов, В. Ф. Пеньківський — К.: Школа, 2004. — 336 с.

12. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд.: В. А. Скоробагатко, І. І. Федішин. — К.: Істина, 2000.

### Додаткова

11. Андіанов К. До питання про юрисдикцію Європейського суду з прав людини // Право України. — 2000. — № 8.

12. Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері

охорони праці: окремі питання // Право України. — 2000. — № 10.

3. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. — К.: Вікар, 2003. — 725 с.

14. *Бородін М.* Конституційне право громадянина за зверненням до суду за захистом своїх прав // Право України. — 2000. — № 8.

15. *Антонович М.* Конвенція про захист прав людини і основних свобод у судах європейських держав та перспективи її застосування в Україні // Право України. — 2000. — № 8.

16. *Баклаи О.* Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // Право України. — 2000. — № 10.

17. *Голобородько К. Н.* Трудовые споры // Сборник нормативных документов. — Харків: ООО «Конус», 2000.

18. *Гончарова Г., Жернаков В.* Сфера укладання колективного договору // Право України. — 2000. — № 8.

19. *Гончарова Г.* Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці // Право України. — 1999. — № 10.

20. *Давиденко Г. І.* Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // Вісник Верховного Суду України. — 1997. — № 3.

21. *Єрьомеико В.* Призначення на посаду: актуальні питання теорії і практики // Право України. — 2000. — № 6.

22. *Жернаков В.* Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. — 2000. — № 7.

23. *Івашова О.* Релігійна організація як суб'єкт трудового права: захист прав її працівників // Право України. — 2000. — № 6.

24. *Карпенко Д. О., Хуторян Н. М.* Актуальні проблеми понятійного апарату проекту Кодексу України про працю. Правова держава. Вип. 10. — К.: Ін ЮРЕ, 1999.

25. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. — М., 1998.

26. *Коссак С.* Особливості участі третіх осіб у трудових справах // Право України. — 1997. — № 11.

27. *Лазор В.* Юридична природа трудового договору в ринкових відносинах // Право України. — 2000. — № 1.

28. *Лазор В.* Про соціальну значимість трудового договору в ринкових відносинах // Право України. — 2000. — № 7.

29. *Маркіна Т.* Юридичні умови визнання громадянина безробітним // Право України. — 2000. — № 6.

30. *Пересуцько В.* Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян // Право України. — 2000. — № 2.

31. *Сіленко А.* Сила та слабкість профспілок як показник ефективності соціального захисту працівника: порівняльний аналіз // Право України. — 2000. — № 2.

32. *Солодовник Л.* Юридичні факти — підстави виникнення трудових правовідносин // Право України. — 2000. — № 1.

33. *Солодовник Л.* Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права // Право України. — 2000. — № 7.

34. *Ставцева А. И.* Трудовые споры по отдельным категориям судебных дел // Право и экономика. — 1998. — № 6.

35. *Тищенко О.* Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // Право України. — 2000. — № 6.

36. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н. М. Хуторян. — К.: Ін ЮРЕ. — 1999. — 180 с.

37. *Українець С.* Соціально-трудова відносина в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999.

38. *Хальота А.* Щодо захисту конституційних прав шляхом звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини // Право України. — 2000. — № 3.

39. *Хуторян Н. М.* Об'єкти та суб'єкти матеріальної відповідальності в трудовому праві. Правова держава. Вип. 9. — К.: Ін ЮРЕ, 1998.

40. *Чапшева Г. І., Фадєєнко А. Ф.* Розгляд судами справ у справах, що впливають з трудових правовідносин (окремі питання) // Право України. — 1998. — № 8.

41. *Чапшева Г.* Теоретичні проблеми правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах // Право України. — 2000 — № 8.

42. *Чернадчук В.* Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти // Право України. — 2000 — № 3.

43. *Чупрун В. Д.* Підготовка цивільних справ до розгляду: Юрид. довідник. — К.: Вид. культурол. Центр «Софія», 1994. — 96 с.

44. *Юшко А.* Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. — 1998. — № 9.

45. *Яресько А.* Розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) // Право України. — 1998. — № 4.

46. Ялюк Н. Проходження державної служби: деякі питання // Право України. — 2000. — № 1.
47. Яресько А. Доцільність функціонування комісії по трудових спорах // Право України. — 1998. — № 8.
48. Яресько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. — 2000. — № 10.
49. Ярошенко К. Б. Споры о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью отдельных категорий работников // Право и экономика. — 1998. — № 4.
50. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю // Право України. — 2000. — № 7.

## I. ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

### ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Від 18 березня 2004 року № 1618-IV  
(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2004, № 40—42, ст. 492)  
(Витяз)

#### Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

##### Глава 1. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 3. **Право на звернення до суду за захистом**

1. Кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.
2. У випадках, встановлених законом, до суду можуть звертатися органи та особи, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб, або державні чи суспільні інтереси.
3. Відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною.

##### Глава 2. ЦИВІЛЬНА ЮРИСДИКЦІЯ

Стаття 15. **Компетенція судів щодо розгляду цивільних справ**

1. Суди розглядають в порядку цивільного судочинства справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин, а також з інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства.
2. Законом може бути передбачено розгляд інших справ за правилами цивільного судочинства.
3. Суди розглядають справи, визначені у частині першій цієї статті, в порядку позовного, наказного та окремого провадження.

##### Глава 4. УЧАСНИКИ ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

###### § 1. Особи, які беруть участь у справі

Стаття 26. **Склад осіб, які беруть участь у справі**

1. У справах позовного провадження особами, які беруть участь у справі, є сторони, треті особи, представники сторін та третіх осіб.

2. У справах наказного та окремого провадження особами, які беруть участь у справі, є заявники, інші заінтересовані особи, їхні представники.

3. У справах можуть також брати участь органи та особи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб.

#### Стаття 29. Цивільна процесуальна дієздатність

1. Здатність особисто здійснювати цивільні процесуальні права та виконувати свої обов'язки в суді (цивільна процесуальна дієздатність) мають фізичні особи, які досягли повноліття, а також юридичні особи.

2. Неповнолітні особи віком від чотирнадцяти до вісімнадцяти років, а також особи, цивільна дієздатність яких обмежена, можуть особисто здійснювати цивільні процесуальні права та виконувати свої обов'язки в суді у справах, що виникають з відносин, у яких вони особисто беруть участь, якщо інше не встановлено законом. Суд може залучити до участі в таких справах законного представника неповнолітньої особи або особи, цивільна дієздатність якої обмежена.

3. У разі реєстрації шлюбу фізичної особи, яка не досягла повноліття, вона набуває цивільної процесуальної дієздатності з моменту реєстрації шлюбу. Цивільної процесуальної дієздатності набуває також неповнолітня особа, якій у порядку, встановленому цим Кодексом, надано повну цивільну дієздатність.

### Глава 5. ДОКАЗИ

#### Стаття 57. Докази

1. Доказами є будь-які фактичні дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи.

2. Ці дані встановлюються на підставі пояснень сторін, третіх осіб, їхніх представників, допитаних як свідків, показань свідків, письмових доказів, речових доказів, зокрема звуко- і відеозаписів, висновків експертів.

#### Стаття 58. Належність доказів

1. Належними є докази, які містять інформацію щодо предмета доказування.

2. Сторони мають право обґрунтовувати належність конкретного доказу для підтвердження їхніх вимог або заперечень.

3. Суд не бере до розгляду докази, які не стосуються предмета доказування.

#### Стаття 59. Допустимість доказів

1. Суд не бере до уваги докази, які одержані з порушенням порядку, встановленого законом.

2. Обставини справи, які за законом мають бути підтверджені певними засобами доказування, не можуть підтверджуватись іншими засобами доказування.

#### Стаття 60. Обов'язки доказування і подання доказів

1. Кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, крім випадків, встановлених статтею 61 цього Кодексу.

2. Докази подаються сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі.

3. Доказуванню підлягають обставини, які мають значення для ухвалення рішення у справі і щодо яких у сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, виникає спір.

4. Доказування не може ґрунтуватися на припущеннях.

#### Стаття 61. Підстави звільнення від доказування

1. Обставини, визнані сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі, не підлягають доказуванню.

2. Обставини, визнані судом загальновідомими, не потребують доказування.

3. Обставини, встановлені судовим рішенням у цивільній, господарській або адміністративній справі, що набрало законної сили, не доказуються при розгляді інших справ, у яких беруть участь ті самі особи або особа, щодо якої встановлено ці обставини.

4. Вирок у кримінальній справі, що набрав законної сили, або постанову суду у справі про адміністративне правопорушення обов'язкові для суду, що розглядає справу про цивільно-правові наслідки дій особи, стосовно якої ухвалено вирок або постанову суду, з питань, чи мали місце ці дії та чи вчинені вони цією особою.

#### Стаття 62. Пояснення сторін, третіх осіб та їхніх представників

1. Сторони, треті особи та їхні представники за їх згодою можуть бути допитані як свідки про відомі їм обставини, що мають значення для справи.

#### Стаття 63. Показання свідка

1. Показання свідка — це повідомлення про відомі йому обставини, які мають значення для справи. Не є доказом показання свідка, який не може назвати джерела своєї обізнаності щодо певної обставини.

#### Стаття 64. Письмові докази

1. Письмовими доказами є будь-які документи, акти, довідки,

листування службового або особистого характеру або витяги з них, що містять відомості про обставини, які мають значення для справи.

2. Письмові докази, як правило, подаються в оригіналі. Якщо подано копію письмового доказу, суд за клопотанням осіб, які беруть участь у справі, має право вимагати подання оригіналу.

## Глава 6. ПРОЦЕСУАЛЬНІ СТРОКИ

### Стаття 67. Види процесуальних строків

1. Строки, в межах яких вчиняються процесуальні дії, встановлюються законом, а якщо не визначені законом, — встановлюються судом.

### Стаття 68. Обчислення процесуальних строків

1. Строки, встановлені законом або судом, обчислюються роками, місяцями і днями, а також можуть визначатися вказівкою на подію, яка повинна неминуче настати.

### Стаття 69. Початок перебігу процесуальних строків

1. Перебіг процесуального строку починається з наступного дня після відповідної календарної дати або настання події, з якою пов'язано його початок.

### Стаття 70. Закінчення процесуальних строків

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

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

3. Якщо закінчення строку припадає на вихідний, святковий чи інший неробочий день, останнім днем строку є перший після нього робочий день.

4. Перебіг строку, закінчення якого пов'язане з подією, яка повинна неминуче настати, закінчується наступного дня після настання події.

5. Останній день строку триває до 24 години, але коли в цей строк слід було вчинити процесуальну дію в суді, де робочий час закінчується раніше, строк закінчується в момент закінчення цього часу.

6. Строк не вважається пропущеним, якщо до його закінчення заява, скарга, інші документи чи матеріали або грошові кошти здано на пошту чи передані іншими відповідними засобами зв'язку.

### Стаття 71. Зупинення процесуальних строків

1. Зупинення провадження у справі зупиняє перебіг процесу-

альних строків. Зупинення цих строків починається з моменту настання тієї події, внаслідок якої суд зупинив провадження.

### Стаття 72. Наслідки пропуску процесуальних строків

1. Право на вчинення процесуальної дії втрачається із закінченням строку, встановленого законом або судом.

2. Документи, подані після закінчення процесуальних строків, залишаються без розгляду, якщо суд за клопотанням особи, що їх подала, не знайде підстав для поновлення або продовження строку.

### Стаття 73. Поновлення та продовження процесуальних строків

1. Суд поновлює або продовжує строк, встановлений відповідно законом або судом, за клопотанням сторони або іншої особи у разі його пропуску з поважних причин.

2. Питання про поновлення чи продовження пропущеного строку вирішує суд, у якому належало вчинити процесуальну дію або до якого потрібно було подати документ чи доказ. Про місце і час розгляду цього питання повідомляються особи, які беруть участь у справі. Присутність цих осіб не є обов'язковою.

3. Одночасно з клопотанням про поновлення чи продовження строку може бути вчинено ту дію або подано той документ чи доказ, стосовно якого заявлено клопотання.

4. З питань, зазначених у цій статті, судом постановляється ухвала.

## Розділ II. НАКАЗНЕ ПРОВАДЖЕННЯ

### Стаття 95. Стягнення на підставі судового наказу

1. Судовий наказ є особливою формою судового рішення про стягнення з боржника грошових коштів або витребування майна за заявою особи, якій належить право такої вимоги.

2. Судовий наказ підлягає виконанню за правилами, встановленими для виконання судових рішень у порядку, встановленому законом.

### Стаття 96. Вимоги, за якими може бути видано судовий наказ

1. Судовий наказ може бути видано, якщо:

1) заявлено вимогу, яка ґрунтується на правочині, вчиненому у письмовій формі;

2) заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати;

3) заявлено вимогу про компенсацію витрат на проведення розшуку відповідача, боржника, дитини або транспортних засобів боржника.

2. Судовий наказ може бути видано і в інших випадках, встановлених законом.

#### Стаття 97. Підсудність

1. Заява про видачу судового наказу подається до суду першої інстанції за загальними правилами підсудності, встановленими цим Кодексом.

#### Стаття 98. Форма і зміст заяви про видачу судового наказу

1. Заява про видачу судового наказу подається в суд у письмовій формі.

2. У заяві повинно бути зазначено:

- 1) найменування суду, в який подається заява;
  - 2) ім'я (найменування) заявника та боржника, а також ім'я (найменування) представника заявника, якщо заява подається представником, їхнє місце проживання або місцезнаходження;
  - 3) вимоги заявника і обставини, на яких вони ґрунтуються;
  - 4) вартість майна у разі його витребування;
  - 5) перелік документів, що додаються до заяви.
3. Заява підписується заявником або його представником і подається з її копіями та копіями доданих до неї документів відповідно до кількості боржників.

4. До заяви, яка подається представником заявника, повинно бути додано документ, що підтверджує його повноваження.

5. До неналежно оформленої заяви застосовуються положення статті 121 цього Кодексу.

#### Стаття 99. Судовий збір за подання заяви про видачу судового наказу

1. За подання заяви про видачу судового наказу сплачується судовий збір у розмірі п'ятдесяти відсотків ставки, яка визначається з оспорюваної суми у разі звернення в суд з позовом у порядку позовного провадження.

2. У разі відмови у видачі судового наказу внесена сума судового збору стягувачу не повертається. У разі пред'явлення стягувачем позову до боржника у порядку позовного провадження ця сума зараховується до суми судового збору, встановленої за позовну заяву.

#### Стаття 100. Підстави для відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу

1. Суддя відмовляє у прийнятті заяви про видачу судового наказу, якщо:

- 1) заявлено вимогу, не передбачену статтею 96 цього Кодексу;
  - 2) із заяви і поданих документів вбачається спір про право.
2. Про відмову у прийнятті заяви суддя постановляє ухвалу.

#### Стаття 101. Наслідки повернення заяви або відмови в її прийнятті

1. Повернення заяви у випадку, встановленому частиною другою статті 121 цього Кодексу, не є перешкодою для повторного звернення з такою самою заявою після усунення її недоліків.

2. Відмова у прийнятті заяви унеможливує повторне звернення з такою самою заявою. Заявник у цьому випадку має право звернутися з тими самими вимогами у позовному порядку.

#### Стаття 102. Порядок розгляду заяв про видачу судового наказу

1. У разі прийняття заяви стягувача про видачу судового наказу суд у триденний строк видає судовий наказ по суті заявлених вимог.

2. Видача судового наказу проводиться без судового засідання і виклику стягувача та боржника для заслуховування їх пояснень.

#### Стаття 103. Зміст судового наказу

1. У судовому наказі зазначаються:

- 1) дата видачі наказу;
- 2) найменування суду, прізвище та ініціали судді, який видав судовий наказ;
- 3) ім'я (найменування) стягувача і боржника, їх місце проживання або місцезнаходження;
- 4) посилання на закон, на підставі якого підлягають задоволенню заявлені вимоги;
- 5) сума грошових коштів, які підлягають стягненню, а також розрахунковий рахунок боржника (юридичної особи) в установі банку, з якого повинні бути стягнуті грошові кошти, якщо такий повідомлений заявником, яке майно присуджено та його вартість;
- 6) сума судових витрат, що сплачена заявником і підлягає стягненню на його користь з боржника.

2. Судовий наказ має відповідати вимогам до виконавчого документа, встановленим Законом України «Про виконавче провадження».

3. Судовий наказ складається і підписується суддею у двох примірниках, один з яких залишається у справі, а другий скріплюється печаткою суду і видається стягувачу після набрання ним законної сили.

#### Стаття 104. Надіслання боржникові копії судового наказу

1. Після видачі судового наказу суд невідкладно надсилає його копію боржникові рекомендованим листом із повідомленням.

2. Одночасно з копією судового наказу боржникові надсилається копія заяви стягувача з копіями доданих до неї документів

та роз'яснюється його право в разі заперечення проти вимог стягувача протягом десяти днів з дня отримання судового наказу подати заяву про його скасування.

#### **Стаття 105. Набрання судовим наказом законної сили та видача його стягувачеві**

1. У разі ненадходження заяви від боржника протягом трьох днів після закінчення строку на її подання та за наявності даних про отримання боржником копії наказу судовий наказ набирає законної сили і суд видає його стягувачеві для пред'явлення до виконання.

#### **Стаття 106. Скасування судового наказу**

1. Заява боржника про скасування судового наказу, що подана в установленний строк, розглядається судом протягом п'яти днів з дня її надходження без судового розгляду і виклику сторін, про що постановляється ухвала, якою скасовується судовий наказ.

2. Заява боржника про скасування судового наказу, подана після закінчення строку, встановленого частиною другою статті 104 цього Кодексу, залишається без розгляду, якщо суд за заявою особи, яка її подала, не знайде підстав для поновлення строку подання цієї заяви.

3. В ухвалі про скасування судового наказу суд одночасно роз'яснює, що заявлені стягувачем вимоги можуть бути розглянуті в позовному провадженні з додержанням загальних правил щодо пред'явлення позову.

4. Копії ухвали надсилаються стягувачеві та боржникові не пізніше трьох днів після її постановлення.

### **Розділ III. ПОЗОВНЕ ПРОВАДЖЕННЯ**

#### **Глава 2. ПРЕД'ЯВЛЕННЯ ПОЗОВУ. ВІДКРИТТЯ ПРОВАДЖЕННЯ У СПРАВІ**

##### **Стаття 118. Пред'явлення позову**

1. Позов пред'являється шляхом подання позовної заяви до суду першої інстанції, де вона реєструється, оформлюється і передається судді в порядку черговості.

2. Позивач має право об'єднати в одній позовній заяві кілька вимог, які пов'язані між собою.

##### **Стаття 119. Форма і зміст позовної заяви**

1. Позовна заява подається в письмовій формі.

2. Позовна заява повинна містити:

- 1) найменування суду, до якого подається заява;
- 2) ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я

представника позивача, якщо позовна заява подається представником, їх місце проживання або місцезнаходження, поштовий індекс, номер засобів зв'язку, якщо такий відомий;

3) зміст позовних вимог;

4) ціну позову щодо вимог майнового характеру;

5) виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги;

6) зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від доказування;

7) перелік документів, що додаються до заяви.

3. Позовна заява підписується позивачем або його представником із зазначенням дати її подання.

4. Позовна заява повинна відповідати іншим вимогам, встановленим законом.

5. До позовної заяви додаються документи, що підтверджують сплату судового збору та оплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

6. У разі пред'явлення позову особами, які діють на захист прав, свобод та інтересів іншої особи, в заяві повинні бути зазначені підстави такого звернення.

7. Якщо позовна заява подається представником позивача, до позовної заяви додається довіреність чи інший документ, що підтверджує його повноваження.

8. Позовна заява, подана після забезпечення доказів або позову, повинна містити, крім зазначеного у частині другій цієї статті, відомості про забезпечення доказів або позову.

#### **Глава 4. СУДОВИЙ РОЗГЛЯД**

##### **Стаття 157. Строки розгляду справ**

1. Суд розглядає справи протягом розумного строку, але не більше двох місяців з дня відкриття провадження у справі, а справи про поновлення на роботі, про стягнення аліментів — одного місяця.

2. У виняткових випадках за клопотанням сторони, з урахуванням особливостей розгляду справи, суд ухвалою може продовжити розгляд справи, але не більш як на один місяць.

#### **Глава 7. СУДОВІ РІШЕННЯ**

##### **Стаття 212. Оцінка доказів**

1. Суд оцінює докази за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному, об'єктивному та безпосередньому дослідженні наявних у справі доказів.

2. Жоден доказ не має для суду наперед встановленого значення.

3. Суд оцінює належність, допустимість, достовірність кожно-

го доказу окремо, а також достатність і взаємний зв'язок доказів у їх сукупності.

4. Результати оцінки доказів суд відображає в рішенні, в якому наводяться мотиви їх прийняття чи відмови у прийнятті.

## Розділ V. ПЕРЕГЛЯД СУДОВИХ РІШЕНЬ

### Глава 1. АПЕЛЯЦІЙНЕ ПРОВАДЖЕННЯ

#### Стаття 291. Суди апеляційної інстанції

1. Апеляційною інстанцією у цивільних справах є судові палати у цивільних справах апеляційних загальних судів, у межах територіальної юрисдикції яких знаходиться місцевий суд, який ухвалив судові рішення, що оскаржується.

#### Стаття 292. Право апеляційного оскарження

1. Сторони та інші особи, які беруть участь у справі, а також особи, які не брали участі у справі, якщо суд вирішив питання про їх права та обов'язки, мають право оскаржити в апеляційному порядку рішення суду першої інстанції повністю або частково.

2. Ухвала суду першої інстанції оскаржується в апеляційному порядку окремо від рішення суду у випадках, передбачених статтею 293 цього Кодексу.

#### Стаття 293. Ухвали, на які можуть бути подані скарги окремо від рішення суду

1. Окремо від рішення суду можуть бути оскаржені в апеляційному порядку ухвали суду першої інстанції щодо:

- 1) відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасуванні судового наказу;
- 2) забезпечення позову, а також щодо скасування забезпечення позову;
- 3) повернення заяви позивачеві (заявникові);
- 4) відмови у відкритті провадження у справі;
- 5) відкриття провадження у справі з недотриманням правил підсудності;
- 6) передачі справи на розгляд іншому суду;
- 7) відмови поновити або продовжити пропущений процесуальний строк;
- 8) визнання мирової угоди за клопотанням сторін;
- 9) визначення розміру судових витрат;
- 10) внесення виправлень у рішення;
- 11) відмови ухвалити додаткове рішення;
- 12) роз'яснення рішення;
- 13) зупинення провадження у справі;
- 14) закриття провадження у справі;

- 15) залишення заяви без розгляду;
  - 16) залишення заяви про перегляд заочного рішення без розгляду;
  - 17) відхилення заяви про перегляд судового рішення у зв'язку з нововиявленими обставинами;
  - 18) видачі дублікату виконавчого листа;
  - 19) поновлення пропущеного строку для пред'явлення виконавчого документа до виконання;
  - 20) відстрочки і розстрочки, зміни чи встановлення способу і порядку виконання рішення;
  - 21) тимчасового влаштування дитини до дитячого або лікувального закладу;
  - 22) оголошення розшуку відповідача (боржника) або дитини;
  - 23) примусового проникнення до житла;
  - 24) звернення стягнення на грошові кошти, що знаходяться на рахунках;
  - 25) заміни сторони виконавчого провадження;
  - 26) визначення частки майна боржника у майні, яким він володіє спільно з іншими особами;
  - 27) рішень, дій або бездіяльності державного виконавця чи іншої посадової особи державної виконавчої служби;
  - 28) повороту виконання рішення суду;
  - 29) відмови в поновленні втраченого судового провадження.
2. Заперечення на ухвали, що не підлягають оскарженню окремо від рішення суду, включаються до апеляційної скарги на рішення суду.

#### Стаття 294. Строки апеляційного оскарження

1. Заяву про апеляційне оскарження рішення суду першої інстанції може бути подано протягом десяти днів з дня проголошення рішення. Апеляційна скарга на рішення суду подається протягом двадцяти днів після подання заяви про апеляційне оскарження.

2. Заяву про апеляційне оскарження ухвали суду першої інстанції може бути подано протягом п'яти днів з дня проголошення ухвали. Апеляційна скарга на ухвалу суду подається протягом десяти днів після подання заяви про апеляційне оскарження.

3. Заява про апеляційне оскарження чи апеляційна скарга, подані після закінчення строків, встановлених цією статтею, залишаються без розгляду, якщо апеляційний суд за заявою особи, яка їх подала, не знайде підстав для поновлення строку, про що постановляється ухвала.

#### Стаття 295. Форма і зміст заяви про апеляційне оскарження та апеляційної скарги

1. Заява про апеляційне оскарження та апеляційна скарга подаються у письмовій формі.

2. У заяві про апеляційне оскарження мають бути зазначені:
  - 1) найменування суду, до якого подається заява;
  - 2) ім'я (найменування) особи, яка подає заяву, її місце проживання або місцезнаходження;
  - 3) рішення або ухвала, що оскаржуються.
3. В апеляційній скарзі мають бути зазначені:
  - 1) найменування суду, до якого подається скарга;
  - 2) ім'я (найменування) особи, яка подає скаргу, її місце проживання або місцезнаходження;
  - 3) ім'я (найменування) осіб, які беруть участь у справі, їх місце проживання або місцезнаходження;
  - 4) дата подання заяви про апеляційне оскарження;
  - 5) в чому полягає незаконність і (або) необґрунтованість рішення або ухвали (неповнота встановлення обставин, які мають значення для справи, та (або) неправильність встановлення обставин, які мають значення для справи, внаслідок необґрунтованої відмови у прийнятті доказів, неправильного їх дослідження чи оцінки, неподання доказів з поважних причин та (або) неправильне визначення відповідно до встановлених судом обставин правовідносин);
  - 6) нові обставини, які підлягають встановленню, докази, які підлягають дослідженню чи оцінці, обґрунтування поважності причин неподання доказів у суд першої інстанції, заперечення проти доказів, використаних судом першої інстанції;
  - 7) клопотання особи, яка подала скаргу;
  - 8) перелік документів та інших матеріалів, що додаються.
4. Апеляційна скарга може бути подана без попереднього подання заяви про апеляційне оскарження, якщо скарга подається у строк, встановлений для подання заяви про апеляційне оскарження.
5. Заява про апеляційне оскарження та апеляційна скарга підписуються особою, яка їх подає, або її представником.
6. До заяви про апеляційне оскарження чи апеляційної скарги, поданих представником, повинна бути додана довіреність або інший документ, що посвідчує повноваження представника, якщо ці документи раніше не подавалися.
7. До заяви про апеляційне оскарження та апеляційної скарги додаються копії заяви, скарги та доданих письмових матеріалів відповідно до кількості осіб, які беруть участь у справі.

#### **Стаття 296. Порядок подання заяви про апеляційне оскарження та апеляційної скарги**

1. Заява про апеляційне оскарження та апеляційна скарга подаються апеляційному суду через суд першої інстанції, який ухвалив оскаржуване судові рішення. Копія апеляційної скарги одночасно надсилається особою, яка її подає, до суду апеляційної інстанції.

2. Суд першої інстанції після одержання усіх апеляційних скарг у справі від осіб, які подали заяви про апеляційне оскарження, або через три дні після закінчення строку на подання апеляційної скарги надсилає їх разом зі справою до апеляційного суду. Апеляційні скарги, що надійшли після цього, не пізніше наступного робочого дня після їхнього надходження направляються до апеляційного суду.

#### **Стаття 297. Порядок прийняття апеляційної скарги до розгляду**

1. Справа реєструється в апеляційному суді і передається в порядку черговості судді-доповідачу. Протягом трьох днів після надходження справи суддя-доповідач вирішує питання про прийняття апеляційної скарги до розгляду апеляційним судом.
2. До апеляційної скарги, яка не оформлена відповідно до вимог, встановлених статтею 295 цього Кодексу, а також у разі несплати суми судового збору чи неоплати витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи застосовуються положення статті 121 цього Кодексу.
3. Про прийняття апеляційної скарги до розгляду або повернення скарги суддя-доповідач постановляє ухвалу. Ухвалу судді про повернення апеляційної скарги може бути оскаржено в касаційному порядку.
4. При надходженні неналежно оформленої справи, з нерозглянутими зауваженнями на правильність і повноту фіксування судового процесу технічними засобами або без вирішення питання про ухвалення додаткового рішення суддя-доповідач повертає справу до суду першої інстанції, про що постановляє ухвалу із зазначенням строку, протягом якого суд першої інстанції має усунути недоліки.

#### **Стаття 298. Надіслання копій заяви про апеляційне оскарження, апеляційної скарги та доданих до них матеріалів особам, які беруть участь у справі**

1. Апеляційний суд не пізніше наступного дня після постановлення ухвали про прийняття апеляційної скарги до розгляду надсилає копії заяви про апеляційне оскарження, апеляційної скарги та доданих до них матеріалів особам, які беруть участь у справі, і встановлює строк, протягом якого можуть бути подані ними заперечення на апеляційну скаргу.

## **Глава 2. КАСАЦІЙНЕ ПРОВАДЖЕННЯ**

#### **Стаття 323. Суд касаційної інстанції**

1. Касаційною інстанцією у цивільних справах є суд, визначе-

ний Законом України «Про судоустрій України» як суд касаційної інстанції у цих справах.

#### Стаття 324. Право касаційного оскарження

1. Сторони та інші особи, які беруть участь у справі, а також особи, які не брали участь у справі, якщо суд вирішив питання про їх права та обов'язки, мають право оскаржити у касаційному порядку рішення і ухвали суду першої інстанції після їх перегляду в апеляційному порядку, а також рішення і ухвали апеляційного суду. Ухвали суду першої інстанції після їх перегляду в апеляційному порядку, а також постановлені за результатами їх перегляду ухвали апеляційного суду можуть бути оскаржені у касаційному порядку, якщо вони перешкоджають подальшому провадженню у справі.

2. Підставами касаційного оскарження є неправильне застосування судом норм матеріального права чи порушення норм процесуального права.

#### Стаття 325. Строк на касаційне оскарження

1. Касаційна скарга може бути подана протягом двох місяців з дня набрання законної сили рішенням (ухвалою) апеляційного суду.

2. У разі пропущення строку, встановленого частиною першою цієї статті, з причин, визнаних судом поважними, суд касаційної інстанції за заявою особи, яка подала скаргу, може поновити цей строк, але не більш як у межах одного року з дня виникнення права на касаційне оскарження.

3. Касаційна скарга, подана після закінчення строку на касаційне оскарження, повертається судом касаційної інстанції особі, яка її подала, якщо вона не порушує питання про поновлення цього строку, а також коли у поновленні строку відмовлено.

4. Питання про поновлення строку на касаційне оскарження і про повернення касаційної скарги вирішується ухвалою суду касаційної інстанції.

#### Стаття 326. Форма і зміст касаційної скарги

1. Касаційна скарга подається у письмовій формі.

2. У касаційній скарзі повинно бути зазначено:

- 1) найменування суду, до якого подається скарга;
- 2) ім'я (найменування) особи, яка подає скаргу, її місце проживання або місцезнаходження;
- 3) ім'я (найменування) осіб, які беруть участь у справі, їх місце проживання або місцезнаходження;
- 4) рішення (ухвала), що оскаржується;
- 5) в чому полягає неправильне застосування судом норм матеріального права чи порушення норм процесуального права;
- 6) клопотання особи, яка подає скаргу;

7) перелік письмових матеріалів, що додаються до скарги.

3. Касаційна скарга підписується особою, яка подає скаргу, або її представником.

4. До касаційної скарги, поданої представником, повинна бути додана довіреність або інший документ, що посвідчує повноваження представника, якщо в справі немає підтвердження такого повноваження.

5. До касаційної скарги додаються копії скарги та доданих до неї матеріалів відповідно до кількості осіб, які беруть участь у справі.

#### Стаття 327. Порядок подання касаційної скарги

1. Касаційна скарга подається безпосередньо до суду касаційної інстанції, де вона реєструється і передається в порядку черговості судді-доповідачу. Протягом десятиденного строку з дня надходження скарги суддя-доповідач вирішує питання про прийняття касаційної скарги до розгляду касаційним судом. За наявності клопотання особи, яка подала скаргу, суд у разі необхідності вирішує питання про зупинення виконання рішення (ухвали).

2. У разі надходження касаційної скарги, не оформленої відповідно до вимог, встановлених статтею 326 цього Кодексу, або у разі несплати суми судового збору чи неоплати витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи застосовуються положення статті 121 цього Кодексу, про що суддею-доповідачем постановляється відповідна ухвала.

### **Розділ VI. ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВИКОНАННЯМ СУДОВИХ РІШЕНЬ У ЦИВІЛЬНИХ СПРАВАХ ТА РІШЕНЬ ІНШИХ ОРГАНІВ (ПОСАДОВИХ ОСІБ)**

#### Стаття 367. Негайне виконання судових рішень

1. Суд допускає негайне виконання рішень у справах про:

- 1) стягнення аліментів — у межах суми платежу за один місяць;
- 2) присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць;
- 3) відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, — у межах суми стягнення за один місяць;
- 4) поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника;
- 5) відібрання дитини і повернення її тому, з ким вона проживала;
- 6) розкриття банком інформації, яка містить банківську таємницю, щодо юридичних та фізичних осіб.

2. Суд, ухвалюючи рішення, може допустити негайне його виконання у разі стягнення всієї суми боргу при присудженні платежів, визначених пунктами 1, 2 і 3 частини першої цієї статті.

## **Розділ XI. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Цей Кодекс набирає чинності 1 січня 2005 року, але не раніше набрання чинності Адміністративним процесуальним кодексом України.

\* \* \*

### **Проект**

## **ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ**

(витяг)

### **Книга дев'ята Індивідуальні трудові спори**

#### **Глава 1. Загальні положення**

##### **Стаття 405. Поняття індивідуального трудового спору**

1. Індивідуальним трудовим спором вважаються розбіжності між працівником і роботодавцем з приводу наявності, змісту та виконання ними взаємних прав і обов'язків.

##### **Стаття 406. Сторони і предмет індивідуального трудового спору**

1. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Стороною індивідуального трудового спору може також бути особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили у прийнятті на роботу. Інтереси працівника і роботодавця під час розв'язання спору чи виконання рішення щодо нього можуть представляти адвокати або інші особи.

2. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог нормативно-правових та інших актів у сфері праці, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо. Предметом індивідуального трудового спору можуть також бути умови трудового договору, який укла-

дається чи уже укладено, або умови, які на вимогу працівника чи роботодавця потребують тлумачення.

##### **Стаття 407. Участь виборного профспілкового органу у розв'язанні індивідуальних трудових спорів**

1. Виборний профспілковий орган бере участь у розв'язанні індивідуальних трудових спорів шляхом делегування своїх представників до складу комісій з трудових спорів та безоплатного забезпечення представництва інтересів працівників в органах, які розглядають індивідуальні трудові спори.

##### **Стаття 408. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори**

1. Індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями з трудових спорів або у судовому порядку. Відмова працівника від використання примирних процедур за участю комісії з трудових спорів не позбавляє його права звернення безпосередньо до суду.

2. Працівники можуть звертатися з приводу розгляду індивідуальних трудових спорів до комісій з трудових спорів, які утворюються на підприємствах, в установах, організаціях (крім випадків, коли цим Кодексом не допускається можливість розгляду комісіями з трудових спорів деяких категорій спорів).

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

#### **Глава 2.**

#### **Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів**

##### **Стаття 409. Правовий статус комісії з трудових спорів**

1. Комісія з трудових спорів — орган, який може утворюватися на підприємстві, в установі, організації з метою розв'язання індивідуальних трудових спорів за заявами працівників шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

2. Питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником).

##### **Стаття 410. Порядок утворення комісій з трудових спорів**

1. Комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домов-

леністю між роботодавцем і виборним профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником), за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавців та працівників.

2. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом роботодавця.

3. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів виборним профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником).

#### **Стаття 411. Обов'язки роботодавця щодо забезпечення роботи комісії з трудових спорів**

1. На роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії з трудових спорів, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, звільнення від роботи членів комісії на час їх участі у засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, забезпечення виготовлення печатки комісії з трудових спорів, надання комісії за її зверненням документів та інших матеріалів, необхідних для розгляду індивідуальних трудових спорів.

#### **Стаття 412. Право працівника на звернення до комісії з трудових спорів**

1. Працівник або його представник можуть звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані у ході безпосередніх переговорів з роботодавцем і працівник у письмовій формі отримав від роботодавця відмову у задоволенні своїх вимог.

#### **Стаття 413. Компетенція комісії з трудових спорів**

1. Розгляду комісією з трудових спорів підлягають усі індивідуальні трудові спори, що передаються їй працівниками, крім трудових спорів:

1) про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудових відносин, зміну формулювання причин і дати звільнення, а також про оплату часу вимушеного прогулу, викликаного незаконним звільненням працівника з роботи;

2) про переведення на іншу роботу, оплату часу вимушеного прогулу, викликаного незаконним переведенням на іншу роботу, про застосування дисциплінарних стягнень до керівників, заступників керівників, головних бухгалтерів і заступників головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх відокремлених підрозділів, службових осіб митних органів, органів державної податкової служби, яким присвоєно спеціальні звання, службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів дер-

жавного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, а також про застосування дисциплінарних стягнень до зазначених категорій працівників;

3) про відмову у прийнятті на роботу;

4) про визнання прав та обов'язків, встановлення умов і тлумачення змісту трудового договору;

5) про встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну чи доповнення раніше укладеного трудового договору.

#### **Стаття 414. Строки звернення до комісії з трудових спорів**

1. Працівник може звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк з дня отримання від роботодавця письмової відмови у задоволенні своїх вимог.

2. У разі пропущення строку, встановленого частиною першою цієї статті з поважних причин, комісія з трудових спорів має право його поновити.

#### **Стаття 415. Порядок звернення до комісії з трудових спорів**

1. Працівник звертається до комісії з трудових спорів з письмовою заявою на ім'я голови комісії або його заступника. Ця заява підлягає обов'язковій реєстрації.

2. Забороняється встановлювати плату за звернення до комісії з трудових спорів, а також за розгляд спору у комісії.

#### **Стаття 416. Правоможність засідань комісії з трудових спорів**

1. Засідання комісії є правоможним, якщо на ньому присутні не менше двох третин кількості представників, призначених до складу комісії з трудових спорів кожною із сторін.

#### **Стаття 417. Розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів**

1. Комісія з трудових спорів повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більше ніж до п'ятнадцяти календарних днів.

2. Засідання комісії з трудових спорів веде її голова, який обирається із членів комісії, або за його дорученням інший член комісії. На засіданні комісії секретарем ведеться протокол, який

підписується головуючим на засіданні і всіма присутніми членами комісії і скріплюється печаткою комісії з трудових спорів.

3. Спір розглядається в обов'язковій присутності працівника, який подав заяву, або його представника. Розгляд спору за відсутності працівника або його представника допускається лише за його письмовою заявою. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд спору відкладається. У разі повторного нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії без поважних причин комісія вправі зняти питання з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву про розгляд індивідуального трудового спору повторно в межах строків, установлених цим Кодексом.

4. Комісія з трудових спорів має право викликати на засідання третіх осіб, запрошувати спеціалістів. На вимогу комісії службові особи роботодавця зобов'язані в установленій нею строк подати необхідні документи.

#### **Стаття 418. Прийняття рішення комісією з трудових спорів**

1. Рішення комісії з трудових спорів приймається за взаємною згодою усіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоч одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, рішення вважається неприйнятим.

2. Рішення комісії з трудових спорів повинне рунтуватися на законі і на матеріалах справи.

#### **Стаття 419. Рішення комісії з трудових спорів**

1. У рішенні комісії з трудових спорів зазначається:

- 1) найменування роботодавця;
- 2) прізвище, ім'я та по батькові, спеціальність (посада) працівника, який звернувся до комісії;
- 3) дата звернення до комісії, дата розгляду нею спору і винесення рішення;
- 4) прізвища, імена та по батькові членів комісії та інших осіб, присутніх на засіданні;
- 5) суть рішення та його обрунтування.

2. Рішення комісії з трудових спорів підписується головою комісії та її секретарем і скріплюється печаткою. Таким же чином оформляються копії рішень, які протягом трьох днів після прийняття комісією рішення видаються працівникові і роботодавцеві. Допускається включення рішення до протоколу засідання комісії з трудових спорів та видача працівникові і роботодавцеві витягу з нього, що скріплюється в тому ж порядку, що і копії рішень.

#### **Стаття 420. Оскарження рішення комісії з трудових спорів до суду**

1. У разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник управі оскаржити його до суду. Таким правом користується і роботодавець.

2. Для оскарження працівником або роботодавцем рішення комісії з трудових спорів встановлюється десятиденний строк з дня видачі їм копії рішення комісії або витягу з протоколу його засідання (частина друга статті 419 цього Кодексу). У разі пропущення з поважних причин зазначений строк може поновлюватися судом.

#### **Стаття 421. Виконання рішень комісії з трудових спорів**

1. Рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню роботодавцем у триденний строк після закінчення десятиденного строку, передбаченого на його оскарження.

2. У разі невиконання рішення в установленій строк голова комісії з трудових спорів або його заступник видає працівникові на його вимогу посвідчення, що є виконавчим документом. У посвідченні зазначається найменування органу, який прийняв рішення з приводу трудового спору, дата його прийняття і видачі, номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номер його рахунку у банківській установі, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення скріплюється підписом голови або заступником голови комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації та печаткою цієї комісії.

### **Глава 3.**

#### **Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах**

#### **Стаття 422. Розгляд трудових спорів у судах**

1. Суди розглядають трудові спори за заявами:

- 1) працівника, якщо він не згоден з рішенням комісії з трудових спорів, або комісія не змогла прийняти рішення з приводу спору чи не розв'язала спір у встановлені строки;
- 2) роботодавця, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечить законодавству;
- 3) працівника або роботодавця з приводу встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну чи доповнення трудового договору, а також про його тлумачення;
- 4) працівника, якщо він не звертався з приводу розгляду цього спору до комісії з трудових спорів або спір не підлягає розгляду в такій комісії чи у разі, коли комісію з трудових спорів не утворено;
- 5) роботодавця, право якого порушене працівником.

### Стаття 423. Строки звернення до суду з приводу індивідуальних трудових спорів

1. Працівник може звернутися до суду із заявою про розв'язання індивідуального трудового спору протягом трьох років з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу — у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу.

2. Не обмежуються певним строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованої, але своєчасно не виплаченої працівникові заробітної плати, а також звернення працівників і роботодавців до суду із заявами про визнання права (обов'язку), тлумачення трудового договору або іншої угоди між працівником і роботодавцем, укладеної відповідно до трудового законодавства.

3. Роботодавець має право звернутися до суду із заявою про розв'язання трудового спору протягом трьох років з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права.

### Стаття 424. Звільнення працівника від судових витрат

1. У разі звернення до суду з позовом про вимоги, що випливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати державного мита та судових витрат.

### Стаття 425. Провадження у справах, що розглядалися комісіями з трудових спорів

1. У разі коли спір був предметом розгляду в комісії з трудових спорів, у тому числі тоді, коли комісія рішення у спорі не прийняла або спір передано на розгляд суду у зв'язку з пропуском строку його розв'язання, справа розглядається в суді за правилами позовного провадження. Позивачем у справі при цьому вважається працівник і у разі, коли провадження в суді було відкрито за заявою роботодавця.

### Стаття 426. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи

1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи суд на вимогу працівника приймає рішення про поновлення його на роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або про поновлення на роботі, стягнення на користь працівника середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу і моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням, або про стягнення на користь працівника середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі (цей період не продовжується у разі наступного розгляду

справи в апеляційному та касаційному суді і повторного розгляду справи в суді першої інстанції).

2. Розмір моральної шкоди, що стягується на користь працівника у разі незаконного звільнення, не може перевищувати середньої заробітної плати працівника за шість місяців.

3. У виняткових випадках з урахуванням обставин справи і клопотання роботодавця суд може за наявності підстави для задоволення вимоги працівника про поновлення на роботі замість поновлення на роботі прийняти рішення про стягнення на користь працівника середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі (частина перша цієї статті) і моральної шкоди в розмірі середньої заробітної плати працівника за дванадцять місяців.

4. У разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення у точній відповідності з формулюванням норм закону.

5. Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

### Стаття 427. Виконання рішення про поновлення на роботі

1. Рішення про поновлення на роботі виконується шляхом фактичного допущення працівника до роботи і створення для цього працівникові всіх умов відповідно до трудового законодавства, інших нормативно-правових актів у сфері праці, угод, колективного і трудового договорів. Про поновлення працівника на роботі роботодавець повинен видати наказ (прийняти відповідне рішення). Відсутність наказу не перешкоджає здійсненню трудових відносин, які вважаються поновленими фактом допущення до роботи. У разі коли працівника поновлено на роботі на посаді керівника підприємства, установи, організації, з моменту допуску його до роботи повністю припиняються повноваження працівника, який до цього займав посаду керівника, діяти від імені підприємства, установи, організації в усіх видах відносин.

2. Рішення суду про поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

3. У разі затримки роботодавцем виконання рішення, передбаченого в частині першій цієї статті, суд виносить ухвалу про виплату працівникові середнього заробітку або різниці в заробітку за весь час затримки.

#### Стаття 428. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів

1. У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення на користь працівника заробітної плати, гарантійних, компенсаційних виплат поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на основі повідомлених працівником неправдивих відомостей або поданих ним підроблених документів.

#### Стаття 429. Прикінцеві та перехідні положення

1. Цей Кодекс набирає чинності з 1 січня 2005 року, крім статті 224, яка набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Визнати такими, що втратили чинність з 1 січня 2005 року:

1) Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року із змінами, внесеними до нього;

2) Закон Української РСР «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375);

3) Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 30 травня 1972 р. «Про порядок введення в дію Кодексу законів про працю Української РСР» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1972 р., № 23, ст. 187);

4) Закон України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121; 1997 р., № 11, ст. 89; 2000 р., № 35, ст. 288, № 50, ст. 436; 2002 р., № 41, ст. 294);

5) Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 173; 1999 р., № 37, ст. 334);

6) Закон України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4; 2000 р., № 51–52, ст. 449; 2003 р., № 15, ст. 110 із змінами, внесеними Законом України від 10 липня 2003 року № 1114-IV).

3. Кабінету Міністрів України до 1 липня 2004 року підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України:

перелік законодавчих актів, які повинні бути визнані такими, що втратили чинність, та перелік законодавчих актів, до яких необхідно внести зміни у зв'язку з набранням чинності цим Кодексом;

забезпечити затвердження нормативно-правових актів, передбачених цим Кодексом;

забезпечити внесення змін до нормативно-правових актів, що суперечать цьому Кодексу, або скасувати їх.

4. Трудовий кодекс України визначає права та обов'язки, які

виникають на підставі юридичних фактів, що настають після набрання ним чинності.

5. Установити, що у разі, коли на день введення в дію цього Кодексу закони допускають можливість укладення трудових договорів у формі контракту, роботодавець і працівник можуть домовитися про встановлення трудових відносин на визначений ними строк. Це правило діє до внесення у відповідні закони змін і не зачіпає статті 338 цього Кодексу. Раніше укладені відповідно до законів контракти зберігають чинність на строк їх дії.

6. У разі коли цим Кодексом встановлено більш тривалий строк для звернення працівника і роботодавця із заявою про розв'язання спору, цей строк застосовується, якщо на день набрання Кодексом чинності не закінчився строк, що був встановлений Кодексом законів про працю України.

\* \* \*

## ПОСТАНОВИ ПЛЕНУМУ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ ПРО ПРАКТИКУ РОЗГЛЯДУ СУДАМИ ТРУДОВИХ СПОРІВ

### Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9

*Із змінами і доповненнями, внесеними постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 року № 4, від 26 жовтня 1995 року № 18, від 25 травня 1998 року № 15*

Вивчення судової практики в справах про трудові спори показує, що в основному ці справи судами України розглядаються і вирішуються правильно. Разом з тим деякі суди допускають неповноту підготовки справ до судового розгляду і з'ясування їх обставин, що призводить до тяганини і перегляду судових рішень в касаційному або наглядовому порядку. У зв'язку зі змінами, внесеними до законодавства про працю, деякі положення вимагають роз'яснення.

З метою усунення недоліків при розгляді трудових справ Пленум Верховного Суду України постановляє:

1. Звернути увагу на необхідність неухильного додержання при розгляді трудових спорів Конституції України, КЗпП і інших актів законодавства України.

*(абзац перший пункту 1 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

Діяльність судів по розгляду справ цієї категорії повинна спрямовуватися на всемірну охорону конституційного права кожного на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також на охорону прав і законних інтересів підприємств, установ, організацій, на зміцнення трудової та виробничої дисципліни, на виховання працівників у душі свідомого й сумлінного ставлення до праці.

*(абзац другий пункту 1 в редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

2. Судам слід мати на увазі, що відповідно до статей 3 і 221 КЗпП в порядку, передбаченому главою XV цього Кодексу, підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності, в тому числі членів кооперативів, їх об'єднань, членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, членів селянських (фермерських) господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

*(абзац перший пункту 2 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

Спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

*(абзац другий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

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

*(абзац перший пункту 3 в редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

У будь-якому разі безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації, а за заявами керівників підприємства, установ, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників, а також службових осіб митних

органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, крім цього і спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень. Відповідно до п. 1 Перехідних положень Конституції України інші трудові спори вирішуються на розсуд заявника безпосередньо судом або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

*(абзац другий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 01.04.94 р. № 4, від 25.05.98 р. № 15)*

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови від 1 листопада 1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з цієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

*(пункт 3 доповнено абзацом третім згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

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

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

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

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

5. Незалежно від того, працівником, власником або уповнова-

женим ним органом чи прокурором порушена справа, після вирішення спору в КТС, суд розглядає її в порядку позовного провадження, як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто, як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

6. Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів:

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

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

— вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів — при наявності дитини віком до 14 років;

— виборних працівників після закінчення строку повноважень;

— працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

*(пункт 6 доповнено абзацом шостим згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

— інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби) або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

*(абзац сьомий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

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

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

7. Згідно зі ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства,

установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Контракт є особливою формою трудового договору і укладається він, коли його застосування відповідає законодавству (ст. 21 КЗпП).

Власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з законодавством працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно з законодавством України.

8. Судам необхідно мати на увазі, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).

9. При розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідомстві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою

матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку з закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Оскільки згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

*(пункт 9 доповнено абзацом третім згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

10. Роз'яснити судам, що припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язковою.

У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення.

Встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликаного змінами в організації виробництва і праці, і працівник не

згоден працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на п. 6 ст. 36 КЗпП.

*(абзац четвертий пункту 10 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

11. Розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 7 ст. 36 КЗпП, суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

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

Працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП).

Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Відповідно до ст. 39 КЗпП працівник вправі вимагати розірвання строкового трудового договору при наявності для цього поважних причин (ч. 1 ст. 38 КЗпП). Спори про дострокове розірвання такого трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів (статті 224, 231, п. 1 ст. 232 КЗпП).

*(абзац четвертий пункту 12 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 № 18)*

13. Вирішуючи позови про поновлення на роботі, осіб, звільнених за п. 8 ст. 36 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що на

підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини по трудовому договору, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством (статті 36, 39–41 КЗпП).

14. При розгляді справ, пов'язаних з вимогами профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його із займаної посади, слід виходити з того, що згідно зі ст. 45 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) така вимога може бути заявлена профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, і вона може бути оскаржена до суду працівником або власником чи уповноваженим ним органом у двотижневий строк.

*(абзац перший пункту 14 в редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

За змістом ст. 43-1 КЗпП керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філія, представництво, відділення тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а саме про відокремлений підрозділ, який утворюється у спеціально передбаченому порядку, наприклад, зазначеному в ст. 7 Закону України «Про підприємства в Україні».

*(абзац другий пункту 14 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 01.04.94 р. № 4, в редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

Відхилення судом скарги на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу не є перешкодою для оспорювання працівником в суді законності звільнення його на підставі ст. 45 КЗпП. Разом з тим відповідно до ст. 231 ЦПК він в цьому судовому процесі не може оспорювати факти, встановлені судом при вирішенні його скарги на вимогу цього органу.

*(абзац третій пункту 14 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

15. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених статтями 43 і 43<sup>1</sup> КЗпП.

Звільнення погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві, і членом якої є працівник.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

Оскільки у зазначених вище нормах за їх змістом йдеться про профспілковий орган підприємства, установи, організації, профспілкові органи структурних підрозділів (цехів, управлінь, відділів тощо) можуть вирішувати питання про дачу згоди на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, якщо їм таке право делеговане профспілковим органом підприємства, установи, організації.

Встановивши, що звільнення працівника проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Не буде суперечити закону, якщо до профспілкового органу в такому випадку звернеться власник чи уповноважений ним орган або суддя при підготовці справи до судового розгляду. Аналогічним чином вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення. Відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.

16. У тих випадках, коли крім додержання загальних вимог щодо порядку звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу згідно з чинним законодавством на звільнення певних категорій працівників (наприклад, неповнолітніх, працівників, обраних до складу народних депутатів, профспілкових органів, ради (правління) підприємства, ради трудового колективу) необхідна також згода відповідного органу, вона має бути і в тому випадку, коли за ст. 43<sup>1</sup> КЗпП допускається звільнення без згоди профспілкового органу підприємства, установи, організації (крім ліквідації). Якщо за погодженнями чинного законодавства у цих випадках згода відповідного органу має бути попередньою, суд бере до уваги лише таку згоду, оскільки іншого законом не передбачено.

17. Правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування

у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП) стосуються як передбачених статтями 40, 41 КЗпП, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

*(абзац перший пункту 17 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

18. При розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевірити їх відповідність законам.

Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю.

У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках — правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП). Одночасно суд визначає працівника звільненим за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації.

*(абзац третій пункту 18 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

19. Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці,

про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується (ч. 3 ст. 36 КЗпП в редакції від 19 січня 1995 року). При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де збереглося його попереднє місце роботи.

*(абзац другий пункту 19 в редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

При ліквідації підприємства (установи, організації) правила п. 1 ст. 40 КЗпП можуть застосовуватися і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку.

Судам слід мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Якщо це право не використовувалось, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування).

Стосовно до правил п. 1 ст. 40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, що приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу.

В усіх випадках звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-A КЗпП. Чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

20. Пункт 20 втратив чинність

*(згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

21. При розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити за належну дисципліну праці у відповідній структурі.

Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП.

Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

22. У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147<sup>1</sup>, 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок

дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

23. За передбаченими п. 3 ст. 40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст. 151 КЗпП), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

24. При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медитверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП. Власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо наявні передбачені ним умови.

25. Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за п. 7 ст. 40 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену його загальну тривалість вважається робочим.

Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст. 27 ЦПК), яким суд має дати відповідну оцінку.

26. Судам належить мати на увазі, що відповідно до п. 8 ст. 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (ст. 21 Кодексу України про адміністративні правопорушення), незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання.

*(абзац перший пункту 26 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18, від 25.05.98 р. № 15)*

Абзац другий пункту 26 виключено  
*(згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

Відповідно до ст. 148 КЗпП трудовий договір може бути розірвано з зазначених підстав не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вироком суду чи дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення або заходів громадського впливу за вчинення крадіжки не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

27. На підставі п. 1 ст. 41 КЗпП за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірвано лише з керівником підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також із службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів контролю за цінами.

*(абзац перший пункту 27 в редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.04.94 р. № 4)*

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду.

28. При розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дис-

циплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Звільнення з підстав втрати довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т. п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

29. Вирішуючи справи про припинення трудового договору в зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу, суди повинні враховувати, що звільнення з цих підстав може мати місце у випадках, коли відповідно до ст. 7 КЗпП спеціальною нормою законодавства України передбачено обмеження на прийняття на роботу за певних умов (наприклад, осіб, позбавлених вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю осіб, що раніше судились за розкрадання, хабарництво і інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і непогашена).

*(пункт 29 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

30. При розгляді справ про поновлення на роботі, пов'язаних з виведенням працівника з виробничої бригади, судам належить

мати на увазі, що в силу ст. 252-6 КЗпП колектив бригади вправі вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівника у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваний роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП. Задовольняючи вимоги бригади, власник або уповноважений ним орган може перевести працівника з його згоди на іншу роботу з врахуванням спеціальності (кваліфікації), а якщо такої роботи немає — на іншу роботу. При відсутності роботи чи відмові від запропонованої роботи трудовий договір може бути розірваний з підстав, зазначених у статтях 40 і 41 КЗпП.

31. Відповідно до ст. 32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

*(абзац перший пункту 31 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

32. Абзац перший пункту 31 виключено

*(згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

При присудженні оплати за час вимушеного прогулу зараховується заробіток за місцем нової роботи (одержана допомога по тимчасовій непрацездатності, вихідна допомога, середній заробі-

ток на період працевлаштування, допомога по безробіттю), який працівник мав в цей час.

У випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстороненням від роботи невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку він визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. Для працівників, які пропрацювали на даному підприємстві (в установі, організації) менш двох місяців, обчислення проводиться з розрахунку середнього заробітку за фактично пропрацьований час. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 року № 348).

*(абзац третій пункту 32 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18, від 25.05.98 р. № 15)*

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

33. Звернути увагу судів на суворе додержання встановлених законом строків підготовки і розгляду трудових справ, на необхідність підвищення ефективності їх діяльності по запобіганню правопорушенням у сфері трудових відносин.

З метою запобігання незаконним звільненням судам слід неухильно додержувати вимог статей 109, 419 ЦПК і статей 134 (п. 8), 237 КЗпП про притягнення до участі в справі про поновлення на роботі і покладення на службу особу обов'язку відшкодувати шкоду підприємству, установі, організації, заподіяну в зв'язку з оплатою незаконно звільненому або переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи.

При цьому належить враховувати, що при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, невиконанні рішення про поновлення працівника на роботі, що мало місце після введення в дію п. 8 ст. 134 та нової редакції ст. 237 КЗпП (з 11 квітня 1992 року) настає повна матеріальна відповідальність винних в

цьому службових осіб і обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи може бути покладено при допущенні ними в цих випадках будь-якого порушення закону, а не лише явного, як передбачалось раніше.

Судам необхідно активізувати регулювання окремими ухвалами і поданнями на факти порушення трудового законодавства, невжиття службовими особами всіх залежних від них заходів по зміцненню трудової і виробничої дисципліни, інші недоліки в роботі організацій, що продовжують трудові спори. Відповідно до ст. 235 ЦПК суд вправі реагувати окремими ухвалами на факти порушення законодавства про працю та трудової дисципліни і в тому разі, коли він закриває провадження в справі.

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

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

*(абзац другий пункту 34 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. № 18)*

35. При вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам слід мати на увазі, що:

1) трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються й регулюються його членами (ст. 23 Закону України «Про селянське (фермерське) господарство», а в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених ч. 2 ст. 3 КЗпП межах особливості праці їх членів;

2) чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору, в тому числі статті 43, 252 цього Кодексу. Спори з цих питань належить вирішувати виходячи з відповідних норм законодав-

ства про кооперативи й зазначені підприємства або з норм їх статутів чи інших нормативних актів;

3) якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП;

4) у справах про оплату членам кооперативу чи підприємства вимушеного прогулу в зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з посади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила п. 8 ст. 134 і ст. 237 КЗпП застосовуються до винних у цьому посадових осіб, притягнутих до участі у справі на підставі ст. 109 ЦПК, у тому разі, коли питання щодо їх матеріальної відповідальності не врегульовано статутами чи іншими внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

*(постанову доповнено пунктом 35 згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. № 15)*

\* \* \*

## **ПРО СУДОВУ ПРАКТИКУ в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками**

### **Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14**

*(Із змінами і доповненнями, внесеними згідно  
з Постановами Пленуму Верховного Суду України  
від 28 березня 1997 р. № 3, від 3 грудня 1997 р. № 12)*

Вивчення практики в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками, свідчить про те, що, вирішуючи в основному правильно позови в цих справах, суди України разом з тим, ще нерідко не дотримуються строків їх підготовки і розгляду, неповно з'ясовують і встановлюють наявність підстав і умов для покладання матеріальної відповідальності, допускають випадки необгрунтованого зменшення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню, не обговорюють питання про притягнення до участі у справі як співвідповідачів інших осіб за наявності даних про їх вину в заподіянні шкоди. Окремі суди неправильно визначають види і

межі матеріальної відповідальності, не роблять у рішеннях посилає на відповідні норми КЗпП або замість них помилково керуються цивільним законодавством.

*(Преамбула із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

Пленум Верховного Суду України постановляє:

1. Звернути увагу судів на необхідність поліпшення практики розгляду справ про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками, забезпечення вирішення кожної справи у суворій відповідності із законом.

Суди повинні підвищувати ефективність діяльності по розгляді справ даної категорії, відповідно до статей 235, 320, 340 ЦПК, активніше виявляти в цих справах причини і умови, які сприяють заподіяно шкоди, і з метою усунення їх постановляють окремі ухвали. Особливу увагу належить приділяти ефективності застосування правових засобів у справах про відшкодування шкоди, заподіяної в нетверезому стані, внаслідок випуску неякісної продукції, втрат продовольчих товарів і сільськогосподарської продукції.

2. Судовому розгляду підлягають:

заяви власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу до працівника про відшкодування шкоди в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, а також в розмірі, що не перевищує цей заробіток (перевищує, але законом встановлена відповідальність в межах середнього місячного заробітку), якщо відшкодування не може бути проведене за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу шляхом відрахування із заробітної плати (наприклад, у випадку припинення працівником трудових відносин з даним підприємством, у зв'язку з закінченням строку на видання розпорядження про відрахування); — заяви працівників, не згодних із відрахуваннями, проведеними власником або уповноваженим ним органом, чи з його розміром.

*(Абзац пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

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

Виходячи з вимог ст. 15 ЦПК суд у кожному випадку зобов'язаний вживати передбачених законом заходів до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин, від яких згідно зі статтями 130, 135<sup>3</sup>, 137 КЗпП залежить вирішення питання про покладення матеріальної відповідальності та про розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню. Зокрема, з'ясувати: наявність прямих

дійсної шкоди та її розмір; якими неправомірними діями її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов'язки, неналежне виконання яких призвело до шкоди; в чому полягала його вина; в якій конкретно обставині заподіяно шкоду; чи були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника. Якщо шкоду заподіяно кількома працівниками, в рішенні суду має бути зазначено, які конкретно порушення трудових обов'язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна їй частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності.

*(Абзац другий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

За шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків, працівник несе відповідальність перед підприємством (установою, організацією), з яким перебуває в трудових відносинах. За вимогами інших осіб, що ґрунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків (відшкодування шкоди їх майну, здоров'ю, виплаченої пенсії, допомоги по соціальному страхуванню та ін.), в силу ст. 441 ЦК, відповідає підприємство, перед яким винний працівник несе матеріальну відповідальність у порядку регресу за нормами трудового законодавства.

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

*(Абзац четвертий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

4. За правилами ст. 132 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких її заподіяно, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, крім випадків, коли законодавством вона передбачена у більшому, ніж цей заробіток, розмірі. Якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту.

Під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайви, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Згідно зі ст. 130 КЗпП не одержані або списані в дохід держави прибутки з підстав, пов'язаних з

неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і інші неодержані прибутки) не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню. При матеріальній відповідальності в межах середнього місячного заробітку він визначається відповідно до затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 Порядку обчислення середньої заробітної плати (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 р. № 348, а саме виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців, а в разі коли працівник останні місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення — виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на даному підприємстві (в установі, організації).

*(Абзац третій пункту 4 в редакції Постанови Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

5. Вирішуючи спори про відшкодування шкоди, заподіяної зіпсуттям або знищенням через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), суди повинні мати на увазі, що на підставі п. 1 ст. 133 КЗпП несуть матеріальну відповідальність в межах середнього місячного заробітку працівники, які допустили зіпсуття або знищення цих цінностей у ході трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад, майстра, технолога), якщо шкода від зіпсуття або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок їх неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальна відповідальність покладається у відповідності зі ст. 132 КЗпП також в межах середнього місячного заробітку. Відповідальність у тому ж розмірі за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів покладається на працівника, якщо названі цінності були видані йому в користування у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.

Притягнення до кримінальної відповідальності за випуск на товарний ринок або за іншу реалізацію споживачам недоброякісної продукції осіб, зазначених у ст. 147 КК, не звільняє від матеріальної відповідальності в установлених законом межах працівників, у тому числі посадових осіб, винних у виготовленні такої продукції.

*(Абзац другий пункту 5 в редакції Постанови Пленуму Верховного Суду № 12 від 03.12.97)*

6. Роз'яснити судам, що на підставі п. 2 ст. 133 КЗпП за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, нежиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіп-

суттю матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням.

До зайвих грошових виплат відносяться, зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення, тощо. При виявленні безпосередніх заподіювачів шкоди, викликані виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуттям матеріальних цінностей, вони зобов'язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Зазначені вище службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність в межах свого середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми заподіювачами її. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати заподіяну шкоду. На них самих покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів її й таку можливість підприємство втратило.

*(Абзац другий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

7. Працівники, які не є керівниками підприємства (установи, організації) і структурних підрозділів на підприємстві або їх заступниками, за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, викликаними неналежним виконанням ними трудових обов'язків, несуть матеріальну відповідальність за ч. 1 ст. 132 КЗпП, крім випадків, для яких ст. 134 КЗпП передбачена повна матеріальна відповідальність.

У такому ж порядку визначається матеріальна відповідальність працівників, з якими укладено договір про повну матеріальну відповідальність (статті 135<sup>1</sup>, 135<sup>2</sup> КЗпП, якщо шкода заподіяна не незабезпеченням цілості прийнятого під звіт майна, а іншими порушеннями трудових обов'язків (неналежним оформленням документів про виявлену при прийнятті матеріальних цінностей недостачу, що потягло її оплату тощо).

8. Розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, установою, організацією, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (недостача, зіпсуття), переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з

якими згідно з ст. 135<sup>1</sup> КЗпП може бути укладено такий договір та чи був він укладений.

При відсутності цих умов на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди.

9. Судам слід мати на увазі, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (п. 3 ст. 134 КЗпП), повинні додаватись докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено у порядку кримінального судочинства.

Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в тих випадках, коли шкода заподіяна діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але він був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку зі спливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності, або з інших підстав, передбачених законом (пункти 3, 4, 8 статті 6, 7, 7<sup>1</sup>, 7<sup>2</sup>, 8, 9, 10 КПК).

*(Абзац третій пункту 9 виключено на підставі Постанови Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)* Якщо при розгляді такої справи виникнуть питання, пов'язані з обґрунтованістю постанови органів розслідування про те, що в діях працівника є ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, суд має поставити перед відповідним прокурором питання про перегляд цієї постанови. Виявивши у діях ознаки злочину, суд повідомляє про це прокурору або сам порушує кримінальну справу (ст. 235 ЦПК). У цих випадках суд зупиняє провадження по цивільній справі.

При винесенні виправданого вироку (закритті провадження у кримінальній справі) за відсутністю складу злочину, суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, вправі з інших передбачених законом підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди.

10. При розгляді справ за позовами про покладення повної матеріальної відповідальності за п. 4 ст. 134 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації працівником, який знаходився у нетверезому стані, судам необхідно враховувати, що нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків), які мають бути відповідно оцінені судом.

Маючи на увазі, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових

обов'язків, зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається.

11. Суди повинні мати на увазі, що відповідно до п. 5 ст. 134 КЗпП працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної нестачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

На підставі згаданого закону матеріальну відповідальність в повному розмірі несуть також працівники сільськогосподарських підприємств, які займаються виробництвом сільськогосподарської продукції, за шкоду, заподіяну нестачею, умисним знищенням, умисним зіпсуттям цієї продукції.

12. Відповідно до п. 6 ст. 134 КЗпП матеріальна відповідальність в повному розмірі покладається на працівника у випадках, передбачених окремими законодавчими актами.

За чинним законодавством така відповідальність може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (зіпсуттям), нестачею або втратою дорожочінних металів, дорожочінного каміння та валютних цінностей; витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням.

*(Абзац другий пункту 12 в редакції Постанови Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

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

Відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини.

14. Вирішуючи вимоги, які ґрунтуються на договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, суди мають виходити з того, що остання є повною матеріальною відповідаль-

ністю, яка регулюється ст. 135<sup>2</sup> КЗпП й іншими актами трудового законодавства, що її стосується.

Умови колективної (бригадної) матеріальної відповідальності визначаються письмовим договором, укладеним між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) на підставі Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

У випадках, коли в несхоронності матеріальних цінностей, крім членів колективу (бригади), з яким укладено договір, винні службові особи, суд обговорює питання про притягнення їх до участі у справі як співвідповідачів і визначає частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожного з них, і розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням виду і меж матеріальної відповідальності, яка на нього покладається. Решта шкоди розподіляється між членами колективу (бригади) згідно з Типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

*(Абзац третій пункту 14 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

15. Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд визначає відповідно до ст. 135<sup>3</sup> КЗпП, Закону України № 217/95-вр від 6 червня 1995 р. «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» і затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1996 р. № 1009 та від 20 січня 1997 р. № 34.

*(Абзац перший пункту 15 в редакції Постанови Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

Визначаючи розмір шкоди, суд має виходити з цін на матеріальні цінності, що діють у даній місцевості на час вирішення справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для даних випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на добавлену вартість, акцизний збір тощо.

*(Абзац другий пункту 15 в редакції Постанови Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

При вирішенні позовів, у яких об'єднано декілька вимог про відшкодування працівником шкоди, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, визначається по кожній з об'єднаних вимог з урахуванням відповідного їй виду і меж матеріальної відповідальності. Визначена в такий спосіб сума відшкодування по кожному випадку заподіяння шкоди включається до загальної суми, яка підлягає стягненню з працівника з урахуванням передбаче-

ного ст. 233 КЗпП річного строку для пред'явлення позову по кожній вимозі і поважності причин його пропуску.

16. Розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і меж матеріальної відповідальності. Солідарна матеріальна відповідальність застосовується лише за умови, якщо судом встановлено, що шкода підприємству, установі, організації заподіяна спільними умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб. У порядку цивільного судочинства суд вправі зобов'язати цих осіб відшкодувати шкоду солідарно, якщо при встановленні обвинувального вироку цивільний позов був залишений без розгляду або коли вирок в частині цивільного позову скасовано і справа в цій частині направлена на новий розгляд в порядку цивільного судочинства.

*(Пункт 16 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

17. Розглядаючи справу про відшкодування шкоди, заподіяної приписками і іншими викривленнями даних про виконання робіт, судам належить мати на увазі, що до матеріальної відповідальності за таку шкоду мають притягатись як працівники, що вчинили ці дії, так і службові особи, через винне невжиття якими заходів до їх запобігання вони вчинені.

У залежності від обставин заподіяння шкоди в цих випадках матеріальна відповідальність настає в межах середнього місячного заробітку (ч. 1 ст. 132, п. 2 ст. 133 КЗпП або в повному розмірі заподіяної шкоди (п. 3 ст. 134 КЗпП).

*(Абзац другий пункту 16 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

До прямої дійсної шкоди, заподіяної зазначеними вище діями, можуть бути віднесені: суми незаконно нарахованої заробітної плати і премій, зайві виплати у вигляді штрафу, накладеного відповідними органами, вартість пального і мастил, сировини, напівфабрикатів і інших матеріальних цінностей, безпідставно списаних у зв'язку з викривленням даних про обсяг робіт.

18. Роз'яснити судам, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т. п.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (статті 203, 453 ЦК). У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

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

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

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

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

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

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

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

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

22. При розгляді спорів про обґрунтованість розпорядження адміністрації щодо відрахування шкоди судам необхідно мати на увазі, що відповідно до ст. 136 КЗпП такий позов може бути

заявлено і до реалізації розпорядження про відрахування. Якщо адміністрацією відмовлено працівникові у поверненні суми, зайво виплаченої ним добровільно на відшкодування шкоди (за відсутності підстав і умов для матеріальної відповідальності, у більшому розмірі, ніж це передбачено законом), вимоги про її стягнення пред'являються безпосередньо у суді і вирішуються на підставі статей 130, 132–134 КЗпП.

*(Пункт 22 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

23. Судам слід поліпшити підготовку справ про відшкодування шкоди до судового розгляду і її оперативність. Виконуючи вимоги ст. 143 ЦПК при її проведенні, суддя незалежно від обставин справи має, зокрема, вирішити питання про подання сторонами або про витребування:

– даних бухгалтерського обліку й інших документів про наявність і розмір прямої дійсної шкоди – матеріалів інвентаризації, актів ревізії та облікових документів, актів й інших документів про недостачу, зіпсування, втрату, знищення майна, висновку бюро товарних експертиз, довідок й інших документів про вартість майна, розмір зайвих грошових виплат, а також сум, витрачених на придбання, відновлення майна, задоволення претензій третіх осіб тощо. Якщо для з'ясування питання про розмір шкоди, обставин її заподіяння є потреба провести бухгалтерську чи іншу експертизу – призначити її з урахуванням думки осіб, які беруть участь у справі;

– доказів про винне порушення працівником обов'язків за трудовим договором і наявність причинного зв'язку між його протиправною поведінкою і шкодою, яка наступила, час її виявлення, пояснень працівника, актів і доповідних записок службових осіб, матеріалів службових перевірок, вироку суду чи постанови органу розслідування, наказу за результатами перевірки даного випадку, висновків компетентних органів або експертизи про допущені порушення і причини шкоди, документів про коло трудових обов'язків працівника;

– інших доказів, які мають значення для визначення виду матеріальної відповідальності і розміру сум, що підлягають стягненню, – договору про повну індивідуальну чи колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, довіреності чи іншого розового документа на одержання працівником під звіт матеріальних цінностей, даних про заподіяння працівником шкоди у нетверезому стані, розрахунків розподілу шкоди між членами бригади, довідок про тарифну ставку працівника при бригадній матеріальній відповідальності або його заробіток за два календарні місяці, які передували заявленню вимог про відшкодування шкоди, в інших випадках, про склад його сім'ї, наявність у працівника цінного майна (будинку, автомобіля тощо), підсобного господарства,

інших доходів; дані про умови праці і зберігання матеріальних цінностей, доповідні записки працівника з цих питань.

*(Абзац четвертий пункту 23 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97)*

При цьому слід мати на увазі, що з питань, для яких передбачено обов'язкове документальне оформлення (наприклад, укладення договору про повну матеріальну відповідальність), показання свідків не можуть братися до уваги.

24. Визнати такою, що втратила силу постанову Пленуму Верховного Суду УРСР від 18 грудня 1987 року № 13 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям робітниками і службовцями».

\* \* \*

## **ПРО СУДОВУ ПРАКТИКУ в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди**

### **Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4**

*(Із змінами, внесеними згідно з Постановою  
Пленуму Верховного суду від 25 травня 2001 р. № 5)*

Відповідно до положень Конституції України, зокрема статей 32, 56, 62 і чинного законодавства, фізичні та юридичні особи мають право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної внаслідок порушення їх прав і свобод та законних інтересів. *(Абзац преамбули в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Як свідчить судова практика, суди в основному правильно застосовують норми законодавства, які регулюють зазначені питання. Поряд із цим в окремих випадках припускаються помилок, рідко застосовують чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, неповно з'ясовують наявність підстав для відшкодування моральної шкоди, недостатньо обґрунтовують її розмір, допускають порушення процесуальних норм. *(Абзац преамбули в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Враховуючи це, а також, що при розгляді таких справ в судах виникли питання, які потребують роз'яснення, Пленум Верховного Суду України постановляє:

1. Звернути увагу судів на те, що встановлене Конституцією та законами України право на відшкодування моральної (немай-

нової) шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян та законних інтересів юридичних осіб. Тому суди повинні забезпечити своєчасне, у повній відповідності із законом, вирішення справ, пов'язаних з відшкодуванням такої шкоди.

*(Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Відповідно до ст. 9 Конституції чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Зокрема, до них належить ратифікована Верховною Радою України Конвенція про захист прав людини та основних свобод, яка, як і інші міжнародні договори, підлягає застосуванню при розгляді справ судами.

*(Пункт 1 доповнено абзацом другим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

2. Роз'яснити, що спори про відшкодування заподіяної фізичній чи юридичній особі моральної (немайнової) шкоди розглядаються, зокрема:

— коли право на її відшкодування безпосередньо передбачено нормами Конституції або впливає з її положень;

— у випадках, передбачених статтями 7, 440<sup>1</sup> Цивільного кодексу Української РСР (далі — ЦК) та іншим законодавством, яке встановлює відповідальність за заподіяння моральної шкоди (наприклад, ст. 49 Закону «Про інформацію», ст. 44 Закону «Про авторське право і суміжні права»);

— при порушенні зобов'язань, які підпадають під дію Закону «Про захист прав споживачів» чи інших законів, що регулюють такі зобов'язання і передбачають відшкодування моральної (немайнової) шкоди.

*(Пункт 2 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

3. Під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків.

Під немайновою шкодою, заподіяною юридичній особі, слід розуміти втрати немайнового характеру, що настали у зв'язку з

приниженням її ділової репутації, посяганням на фірмове найменування, товарний знак, виробничу марку, розголошенням комерційної таємниці, а також вчиненням дій, спрямованих на зниження престижу чи підрив довіри до її діяльності.

*(Пункт 3 доповнено абзацом третім згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

4. Відповідно до ст. 137 ЦПК у позовній заяві про відшкодування моральної (немайнової) шкоди має бути зазначено, в чому полягає ця шкода, якими неправомірними діями чи бездіяльністю її заподіяно позивачеві, з яких міркувань він виходив, визначаючи розмір шкоди, та якими доказами це підтверджується.

При недотриманні позивачем зазначених вимог настають наслідки, передбачені ст. 139 ЦПК.

*(Пункт 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

5. Оскільки питання відшкодування моральної шкоди регулюються законодавчими актами, введеними у дію в різні строки, суду необхідно в кожній справі з'ясувати характер правовідносин сторін і встановлювати якими правовими нормами вони регулюються, чи допускає відповідне законодавство відшкодування моральної шкоди при даному виді правовідносин, коли набрав чинності законодавчий акт, що визначає умови і порядок відшкодування моральної шкоди в цих випадках, та коли були вчинені дії, якими заподіяно цю шкоду.

*(Абзац перший пункту 5 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Відповідно до загальних підстав цивільно-правової відповідальності обов'язковому з'ясуванню при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підлягають: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні. Суд, зокрема, повинен з'ясувати, чим підтверджується факт заподіяння позивачеві моральних чи фізичних страждань або втрат немайнового характеру, за яких обставин чи якими діями (бездіяльністю) вони заподіяні, в якій грошовій сумі чи в якій матеріальній формі позивач оцінює заподіяну йому шкоду та з чого він при цьому виходить, а також інші обставини, що мають значення для вирішення спору.

*(Абзац пункту 5 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Особа (фізична чи юридична) звільняється від відповідальності по відшкодуванню моральної шкоди, якщо доведе, що остання заподіяна не з її вини. Відповідальність заподіювача шкоди без вини може мати місце лише у випадках, спеціально передбачених законодавством.

*(Абзац пункту 5 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

6. При застосуванні норм Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди повинні виходити з того, що за змістом ст. 124 Конституції потерпілий має право звернутися з такими вимогами до суду безпосередньо.

Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією по трудових спорах.

*(Пункт 6 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

7. За змістом ст. 440<sup>1</sup> ЦК та інших норм законодавства, що регулюють ці правовідносини, заподіяна моральна (немайнова) шкода відшкодовується тій фізичній чи юридичній особі, права якої були безпосередньо порушені протиправними діями (бездіяльністю) інших осіб.

*(Пункт 7 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

8. *(Абзац перший пункту 8 виключено на підставі Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

За моральну (немайнову) шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе організація з якою цей працівник перебуває у трудових відносинах, а останній відповідає перед нею в порядку регресу (статті 130, 132—134 КЗпП, якщо спеціальною нормою закону не встановлено іншого (наприклад, ст. 47 Закону України «Про телебачення і радіомовлення»).

9. Розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, добровільне — за власною ініціативою чи за зверненням потерпілого — спростування інформації редакцією засобу масової інформації. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

У випадках, коли межі відшкодування моральної шкоди визначаються у кратному співвідношенні з мінімальним розміром заробітної плати чи неоподатковуваним мінімумом доходів громадян, суд при вирішенні цього питання має виходити з такого

розміру мінімальної заробітної плати чи неоподаткованого мінімуму доходів громадян, що діють на час розгляду справи.

Визначаючи розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди, суд повинен наводити в рішенні відповідні мотиви.

*(Пункт 9 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

10. Судам слід мати на увазі, що у разі заподіяння особі моральної шкоди неправомірно вчиненими діями кількох осіб, розмір відшкодування визначається з урахуванням ступеня вини кожної з них.

На осіб, які заподіяли моральну шкоду спільно (взаємопов'язаними, сукупними діями або діями з єдиним наміром), відповідно до статей 174, 451 ЦК покладається солідарна відповідальність по її відшкодуванню.

При заподіянні особі моральної шкоди, обов'язок по її відшкодуванню покладається на винних осіб незалежно від того, чи була заподіяна потерпілому майнова шкода та чи відшкодована вона.

Відповідно до ст. 454 ЦК розмір відшкодування моральної шкоди може бути зменшений судом з урахуванням ступеня вини заподіювача і потерпілого та майнового стану відповідача (громадянина).

10-1. При розгляді справ за позовами про відшкодування моральної шкоди на підставі ст. 56 Конституції судам слід мати на увазі, що при встановленні факту заподіяння такої шкоди незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу державної влади, місцевого самоврядування або їх посадових чи службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень вона підлягає відшкодуванню за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування. Дія цієї норми не поширюється на випадки заподіяння моральної шкоди рішеннями, діями чи бездіяльністю недержавних органів, їх посадових чи службових осіб. Така шкода за наявності необхідних підстав може бути відшкодована на підставі ст. 440<sup>1</sup> ЦК чи іншого законодавства.

При вирішенні спору про відшкодування моральної шкоди, заподіяної громадянину незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу державної влади, його посадовими або службовими особами, судам слід виходити з того, що зазначений орган має бути відповідачем у такій справі, якщо це передбачено відповідним законом (наприклад, ст. 9 Закону «Про оперативно-розшукову діяльність»). Якщо ж відповідним законом чи іншим нормативним актом це не передбачено або в ньому зазначено, що шкода відшкодовується державою (за рахунок держави), то поряд із відповідним державним органом суд має притягнути як відповідача відповідний орган Державного казначейства України.

*(Постанову доповнено пунктом 10-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

11. При вирішенні спорів про відшкодування моральної шкоди, заподіяної особі поширенням відомостей, які не відповідають дійсності і порочать її честь, гідність та ділову репутацію, необхідно враховувати роз'яснення, які дав Пленум Верховного Суду України в постанові від 28 вересня 1990 року № 7 «Про застосування судами законодавства, що регулює захист честі, гідності і ділової репутації громадян та організацій» (зі змінами, внесеними постановами Пленуму від 4 червня 1993 р. № 3, від 31 березня 1995 р. № 4, від 25 грудня 1996 р. № 14 та від 3 грудня 1997 р. № 12).

*(Абзац перший пункту 11 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Зокрема, судам слід мати на увазі, що у справах про спростування відомостей, поширених засобами масової інформації (в пресі, по радіо і телебаченню), як відповідачі до участі притягаються автор, орган засобу масової інформації, що їх поширив, а у передбачених законом випадках, і відповідна службова особа цього органу, які й несуть обов'язок по відшкодуванню заподіяної моральної шкоди відповідно до ступеня вини кожного з них. Якщо позивач не бажає притягати когось з них до відповідальності, на решту заподіювачів моральної шкоди покладається обов'язок по відшкодуванню тієї її частини, яка відповідає ступеню їх вини. В разі, коли орган масової інформації не називає автора, суд виходить з того, що вину за поширення зазначених відомостей цей орган взяв на себе.

На відповідача може бути покладено обов'язок по відшкодуванню заподіяної моральної шкоди, не тільки тоді, коли суд задовольнив вимоги позивача про спростування поширених відомостей, а й тоді, коли відповідач спростував їх добровільно. Відповідно до ст. 42 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» і ст. 48 Закону України «Про телебачення і радіомовлення», на органи масової інформації, їх працівників і автора не може бути покладено обов'язок по відшкодуванню моральної шкоди за публікацію чи поширення відомостей, які не відповідають дійсності, якщо вони містились в офіційних повідомленнях чи були одержані від інформаційних агентств чи прес-служб державних органів та органів об'єднань громадян або є дослівним відтворенням матеріалів, опублікованих іншим засобом інформації (з посиланням на нього), офіційних виступів посадових осіб державних органів, виступів народних депутатів, або містилися у авторських виступах, які передаються в ефір без попереднього запису.

Критична оцінка певних фактів і недоліків, думки та судження, критичні рецензії творів не можуть бути підставою для задо-

волення вимог про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Однак якщо при цьому допускаються образа чи порушення інших захищених законом прав особи (розголошення без її згоди конфіденційної інформації, втручання в приватне життя тощо), то це може тягти за собою відшкодування моральної шкоди.

*(Абзац четвертий пункту 11 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Звернути увагу судів на те, що ст. 17 Закону «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» передбачено певні особливості їх відповідальності за заподіяну моральну (немайнову) шкоду.

*(Пункт 11 доповнено абзацом п'ятим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

При вирішенні спорів про відшкодування моральної (немайнової) шкоди за позовами органів державної влади, місцевого самоврядування, офіційних осіб (наприклад, зареєстрований кандидат у депутати) чи посадових осіб до засобів масової інформації судам слід мати на увазі, що за змістом ч. 4 ст. 17 зазначеного Закону з'ясуванню підлягають наявність злого умислу журналіста або засобу масової інформації, а також наслідки використання потерпілим можливостей позасудового (досудового) спростування неправдивих відомостей, відстоювання його честі й гідності та врегулювання конфлікту в цілому.

*(Пункт 11 доповнено абзацом шостим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Під злим умислом журналіста чи засобу масової інформації необхідно розуміти такі їх дії, коли вони перед поширенням інформації усвідомлювали її неправдивість (недостовірність) або неправомірність інших дій (поширення конфіденційної інформації щодо особи без згоди останньої тощо).

*(Пункт 11 доповнено абзацом сьомим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

Вирішуючи питання про можливість покладення на журналіста і засіб масової інформації солідарної відповідальності та міру вини кожного, суд має виходити із загальних засад ЦК.

*(Пункт 11 доповнено абзацом восьмим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

12. Звернути увагу судів на те, що положення ст. 24 Закону України «Про захист прав споживачів» щодо одночасного вирішення судом вимог споживача про захист його прав і відшкодування моральної шкоди не виключають можливості пред'явлення окремого позову про відшкодування цієї шкоди (наприклад, коли вимоги були задоволені без судового розгляду, але допущена тяганина).

Згідно з тим же законом ці справи можуть бути підсудні за вибором споживача районному (міському) суду за місцем про-

живання споживача, за місцем знаходження відповідача, за місцем заподіяння шкоди або за місцем виконання договору.

13. Судам необхідно враховувати, що відповідно до ст. 237<sup>1</sup> КЗпП (набрала чинності 13 січня 2000 р.) за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, не виплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

Умови відшкодування моральної (немайнової) шкоди, передбачені укладеним сторонами контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з положеннями ст. 237<sup>1</sup> КЗпП чи іншим законодавством, згідно зі ст. 9 КЗпП є недейсними.

*(Пункт 13 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

14. Відповідно до ст. 13 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду» питання про відшкодування моральної шкоди у зазначених випадках та її розмір вирішується за заявою громадянина ухвалою суду першої інстанції, який розглядав кримінальну справу або якому вона мала бути підсудна.

Розмір моральної шкоди в цих випадках визначається з урахуванням обставин справи, але за час незаконного перебування громадянина під слідством чи судом він має бути не меншим однієї мінімальної заробітної плати за кожен місяць перебування під слідством або судом. Відшкодування моральної шкоди в цих випадках провадиться за рахунок коштів державного бюджету, незалежно від вини посадових осіб органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду.

15. Судам слід мати на увазі, що на правовідносини, які виникли до набрання чинності відповідним законодавчим актом про відшкодування моральної шкоди, обов'язок по її відшкодуванню не поширюється, в тому числі й на ті випадки, коли позивач після набрання чинності цим актом ще зазнає моральних чи фізичних страждань від раніше вчинених неправомірних дій. Однак моральна шкода підлягає відшкодуванню, якщо неправомірні дії (бездіяльність) відповідача, що завдають позивачеві моральних або фізичних страждань, почалися до набрання законної сили актом законодавства, яким встановлена відповідальність за заподіяння такої шкоди, і продовжуються після набрання цим актом чинності.

16. До вимог про відшкодування моральної шкоди, заподіяної поширенням відомостей, що не відповідають дійсності і порочать честь, гідність чи ділову репутацію фізичної або юридичної особи, згідно з ч. 3 ст. 7 ЦК застосовується строк позовної давності в один рік. До вимог про відшкодування моральної шкоди у випадках, передбачених трудовим законодавством, — тримісячний строк (ст. 233 КЗпП). До інших вимог про відшкодування моральної шкоди, як вимог, що випливають з порушення особистих немайнових прав, строки позовної давності відповідно до ст. 83 ЦК не застосовуються.

*(Пункт 16 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

16-1. Відповідно до ст. 24 ЦПК спори про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підвідомчі суду, якщо хоча б однією зі сторін у них є громадянин (фізична особа).

Суду підвідомчі також спори між юридичними особами про відшкодування моральної (немайнової) шкоди, якщо ці вимоги взаємопов'язані з іншими вимогами, вирішення яких віднесено до відання суду загальної юрисдикції (наприклад, про спростування поширеної інформації та відшкодування у зв'язку з цим заподіяної моральної шкоди).

Підсудність справ даної категорії визначається за правилами ст. 125 ЦПК, тобто за місцем знаходження відповідача, крім випадків, коли позивачеві надано законом право вибору підсудності.

*(Постанову доповнено пунктом 16-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

17. З метою забезпечення своєчасного і правильного вирішення справи, суддя повинен провести ретельну підготовку її до розгляду. Зокрема, в строки встановлені ст. 146 ЦПК, вчинити всі необхідні підготовчі дії, передбачені ст. 143 цього ж Кодексу, залежно від конкретних обставин справи, витребувати від позивача подання доказів про порушення його законних прав і заподіяну моральну шкоду, надіслати відповідачу копії позовної заяви та доданих до неї документів і зажадати від нього письмових пояснень щодо заявленого позову, а за наявності заперечень проти нього — подання доказів, що їх підтверджують.

17-1. Виходячи з правил статей 4, 5 ЦПК і статей 28, 49, 50 Кримінально-процесуального кодексу України (далі — КПК) потерпілий, тобто особа, якій злочином заподіяно моральну шкоду (внаслідок посягання на здоров'я, честь, гідність, знищення майна, позбавлення годувальника тощо), має право пред'явити позов про її відшкодування у кримінальному процесі або в порядку цивільного судочинства.

У кримінальній справі вимоги про відшкодування моральної шкоди розглядаються і вирішуються судом за умови, що особу, якій її заподіяно, визнано в установленому законом порядку по-

терпілим та цивільним позивачем і що у справі є письмова заява, яка за змістом відповідає ст. 137 ЦПК. У тих кримінальних справах, які відповідно до ст. 27 КПК порушуються не інакше як за скаргою потерпілого, вимоги про відшкодування моральної шкоди можуть бути викладені у скарзі про порушення кримінальної справи.

У разі, коли до надходження кримінальної справи до суду особа не була визнана потерпілим і цивільним позивачем, ці питання мають бути вирішені у стадії відання обвинуваченого до суду або відповідно до вимог ст. 296 КПК у підготовчій частині судового засідання.

*(Постанову доповнено пунктом 17-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

18. При розгляді справ про відшкодування моральної шкоди суди мають виявляти і всебічно з'ясовувати причини й умови, що призводять до порушення прав фізичних і юридичних осіб та заподіяння їм моральної шкоди, і реагувати на них окремими ухвалами.

18-1. Рекомендувати судам при вирішенні справ даної категорії враховувати відповідні роз'яснення, які містяться в постанові Пленуму Верховного Суду України (із внесеними до них змінами) від 27 березня 1992 р. № 6 «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди» та від 12 квітня 1996 р. № 5 «Про практику розгляду цивільних справ за позовами про захист прав споживачів».

*(Постанову доповнено пунктом 18-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001)*

19. Визнати такими, що втратили чинність, абзаци другий і третій п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України від 28 вересня 1990 року № 7 «Про застосування судами законодавства, що регулює захист честі, гідності і ділової репутації громадян та організацій» (із змінами, внесеними постановою Пленуму від 4 червня 1993 року № 3).

\* \* \*

## **ПРО ПРАКТИКУ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ**

**Постанова Пленуму Верховного Суду України  
від 24 грудня 1999 року № 13**

Вивчення судової практики у справах про оплату праці показує, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають із цивільних правовідносин, зокрема

про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо.

З метою поліпшення розгляду справ даної категорії та роз'яснення питань, що виникли в судах, Пленум Верховного Суду України постановляє:

1. Звернути увагу судів на необхідність вжиття заходів до належного виконання вимог закону при розгляді справ про оплату праці, маючи на увазі, що судовий захист є важливою гарантією конституційного права громадянина заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

2. Згідно з ч. 2 ст. 124 Конституції України суди вирішують будь-які індивідуальні трудові спори щодо оплати праці в порядку, передбаченому гл. XV Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), за вибором працівника безпосередньо або після попереднього розгляду в комісії по трудових спорах (далі — КТС). Вимоги про оплату праці декількох або групи працівників, у тому числі заявлені в їхніх інтересах уповноваженими на це законом органами, не можуть бути об'єднані в одному провадженні через відсутність необхідної для цього спільності предмета позову.

Передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюються на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо).

3. Особливості оплати праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами та іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі положень КЗпП та прийнятих відповідно до нього актів законодавства України.

4. При розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання.

Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (статті 8, 12 Закону «Про оплату праці»). (Далі — Закон).

За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на державному

(генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди».

Згідно зі ст. 21 КЗпП, ст. 20 Закону оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

5. Необхідно враховувати, що норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Йдеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

У будь-якому випадку оплата праці при виконанні працівником місячної (годинної) норми праці (обсягу робіт) не може бути нижчою від встановленої законом мінімальної заробітної плати. При визначенні, чи не є заробітна плата нижчою від мінімальної, до неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (ст. 3 Закону).

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, визначені як мінімальні гарантії оплати праці генеральною, галузеву або регіональною угодами, можуть бути зменшені (але не нижче від державних норм і гарантій) колективними договорами лише тимчасово на період подолання підприємством фінансових труднощів терміном не більше ніж на шість місяців.

6. Судам належить мати на увазі, що відповідно до загальних положень статей 1 і 2 Закону розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, результатів останньої та господарської діяльності підприємства і що за своєю структурою заробітна плата складається: з основної

— винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків); із додаткової — винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); а також із заохочувальних та компенсаційних виплат — винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені цими актами норми.

Заробітна плата, як правило, визначається у грошовому виразі та виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Як виняток із цього правила колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна оплаті праці в грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (затверджений постановою від 3 квітня 1993 р. № 244, зміни внесені постановою від 3 квітня 1996 р. № 400).

Поряд із цим заборонено виплачувати заробітну плату у формі боргових зобов'язань і розписок або в будь-якій іншій формі, крім банківських чеків у встановленому порядку (ст. 23 Закону).

При неможливості стягнення натурою заборгованості по заробітній платі, що виплачувалась у такій формі, її належить стягувати в грошовому еквіваленті заробітної плати, виходячи з якої була нарахована оплата натурою.

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

7. Оскільки відповідно до ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі, а у випадку, коли його не укладено, — власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, або, за його відсутності, — з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим

колективом, з урахуванням загальних положень законодавства про оплату праці, суд у разі вирішення спорів з цих питань має з'ясувати, чи були і як саме вони врегульовані у зазначеному порядку та чи було при цьому додержано норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами. При їх недодержанні застосовуються відповідно норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами.

Слід також враховувати, що умови та розмір оплати праці працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

8. При вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

9. Звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП) особи, яка досягла пенсійного віку, не припиняє її конституційного права на працю, тому суд не може відмовити їй із цих підстав у задоволенні її вимог про виплату середньої заробітної плати на період працевлаштування у визначених ст. 49<sup>3</sup> КЗпП межах незалежно від того, чи одержує ця особа пенсію.

На працівників, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП з роботи за сумісництвом, передбачене ст. 49<sup>3</sup> КЗпП правило про збереження заробітної плати не поширюється (крім вихідної допомоги), оскільки їх не можна віднести до категорії працівників, що потребують працевлаштування, в розумінні чинного законодавства.

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

11. При припиненні трудового договору вихідна допомога виплачується у випадках і розмірі, передбачених як ст. 44 КЗпП, так і іншими нормами закону.

Наприклад, при звільненні державного службовця у зв'язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі вихідна допомога виплачується йому не за ст. 44 КЗпП, а згідно зі ст. 37 Закону «Про державну службу».

Працівникові, який звільняється за станом здоров'я, вихідна допомога на підставі ст. 44 КЗпП виплачується в тому разі, коли трудовий договір із ним розривається з ініціативи роботодавця за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Якщо ж трудовий договір розривається на вимогу працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці, вихідна допомога стягується на його користь у розмірі тримісячного середнього заробітку, коли колективним договором не передбачено більшого її розміру.

12. Судам слід мати на увазі, що відповідно до статей 21, 22 Закону роботодавець не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективним договором. Розмір заробітної плати за працю може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати тільки в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Оскільки при зміні систем та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП), введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст. 103 КЗпП) роботодавець повинен повідомити про це працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження.

Зі змісту ст. 103 КЗпП не вбачається, що її правила не застосовуються у випадках зміни робітників розряду на підставі ч. 5 ст. 96 КЗпП або зменшення службовцю посадового окладу за результатами атестації згідно з ч. 6 цієї статті.

13. Розглядаючи позови про оплату праці членів виробничих бригад, суди повинні виходити з того, що заробіток за колективні результати праці визначається відповідно до чинних на підприємстві систем її оплати і форм матеріального заохочення, а його розподіл між членами бригади провадиться з урахуванням присвоєних їм кваліфікаційних розрядів, годинних тарифних ставок, фактично відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі (якщо він був встановлений). Відповідачем у такому спорі є не бригада, а підприємство як сторона в трудовому договорі (ст. 21 КЗпП).

Якщо відповідно до ст. 252<sup>7</sup> КЗпП колективний заробіток розподіляється із застосуванням коефіцієнта трудової участі, затвердженого колективом бригади, спори її членів, пов'язані з незгодою із цим коефіцієнтом, вирішуються з урахуванням обставин, виходячи з яких він був встановлений, а також його відповідно-

сті загальним положенням щодо розміру заробітної плати (ч. 2 ст. 94 КЗпП).

14. Згідно зі ст. 102<sup>1</sup> КЗпП працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної у вільний від неї час і іншу роботу на умовах трудового договору в того самого чи іншого роботодавця), одержують заробітну плату за фактично виконану роботу без обмеження її певним розміром. Сумісники мають право на оплату фактично виконаної роботи й тоді, коли було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом. Такі порушення за певних умов можуть бути підставою для припинення трудового договору за сумісництвом.

Визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до ст. 102<sup>1</sup> КЗпП умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо її тривалості, яка протягом місяця не повинна перевищувати половину місячної норми робочого часу, поширюються лише на працівників державних підприємств, установ і організацій.

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

15. Роз'яснити судам, що в тому разі, коли умови про розміри доплат за виконання працівником поряд з основною роботою додаткової роботи за іншою професією чи посадою (суміщення професій, посад) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи не були визначені відповідно до ст. 105 КЗпП у колективному договорі чи погоджені інакше за відсутності останнього, розмір доплати за таку роботу, виконану за розпорядженням власника або з його відома, визначається судом з урахуванням її складності, характеру, обсягу, а також ступеня використання робочого часу та тарифної ставки працівника.

При цьому слід мати на увазі, що згідно з п. 5 постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 р. № 1033 (з наступними змінами) на період погашення заборгованості по заробітній платі працівникам бюджетних установ, умови оплати праці яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 травня 1996 р. № 565 «Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери», доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та суміщення професій (посад) здійснюються в розмірі до 30 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Зазначені правила не застосовуються, коли йдеться про виконання робітниками і службовцями робіт різної кваліфікації, оплата за які провадиться згідно зі ст. 104 КЗпП.

16. При вирішенні спорів про оплату роботи в надурочний час

судам слід мати на увазі, що передбачене ч. 4 ст. 106 КЗпП положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється і на випадки їх виконання у святкові, неробочі та вихідні дні. В разі проведення таких робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу — понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються при погодинній системі оплати праці — у подвійному розмірі годинної ставки, а при відрядній системі — шляхом доплати 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (ст. 106 КЗпП), і в тому разі, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них.

Робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня не вважається надурочною і оплачується в одинарному розмірі.

Так само не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила до кола його обов'язків.

Працівникам, які залучались до роботи у святковий чи неробочий день, вона оплачується за години, відпрацьовані в ці дні: відрядникам — за подвійними відрядними розцінками; тим, чия праця оплачується за годинними або денними ставками, — у розмірі подвійної такої ставки, а тим, хто одержує місячний оклад, — у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо ця робота провадилась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної такої ставки, якщо цю норму було перевищено.

На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день виконувалась понад установлену місячну норму робочого часу.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі у подвійному розмірі.

17. У справах за позовами про оплату простою необхідно виходити як із правил ст. 113 КЗпП, так і з відповідних норм інших актів законодавства, маючи на увазі, зокрема, таке:

1) оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства;

2) за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток;

3) відповідно до ч. 3 ст. 84 КЗпП у разі простою підприємства (установи, організації) з не залежних від працівників причин власник або уповноважений ним орган (роботодавець) може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться у залежність від подання працівником заяви і термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором;

4) простій з вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

18. Необхідно мати на увазі, що положення ст. 114 КЗпП про збереження середнього заробітку за працівником, переведеним на нижчеоплачувану роботу, протягом двох тижнів з дня переведення застосовується, якщо інше не передбачено законодавством, і в тому разі, коли переведення мало місце з ініціативи самого працівника.

За потерпілими, тимчасово переведеними згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії на легшу нижчеоплачувану роботу, середньомісячний заробіток зберігається на термін, визначений цією комісією, або до встановлення медико-соціальною експертною комісією стійкої повної (часткової) втрати професійної працездатності не на підставі ст. 114 КЗпП, а відповідно до ст. 170 цього Кодексу і Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472 (з наступними змінами).

За змістом ст. 114 КЗпП при переміщенні працівника (ч. 2 ст. 32 КЗпП) йому провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення, якщо на новому робочому місці він належно виконує свої трудові обов'язки, але його заробіток зменшився з не залежних від нього причин.

19. При вирішенні спорів про доплату за роботу в нічний час судам належить виходити з положень статей 54, 108 КЗпП і враховувати, що нічним вважається час із 10-ї години вечора до 6-ї години ранку і робота в такий час має оплачуватись роботодавцем у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, регіональною угодами або колективним договором, але в будь-якому разі не нижче від 20 відсотків тарифної ставки (ок-

ладу) працівника за кожну годину. Оплата в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час.

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

У разі непроведення розрахунку у зв'язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Не можна вважати спором про розмір сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із заробітної плати (на відшкодування матеріальної шкоди, на повернення авансу тощо), оскільки він вирішується в іншому встановленому для нього порядку.

21. При визначенні середньої заробітної плати слід виходити з того, що в усіх випадках, коли за чинним законодавством вона зберігається за працівниками підприємств, установ, організацій, це слід робити відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 (з наступними змінами і доповненнями). Цей нормативний акт не застосовується лише тоді, коли середня заробітна плата визначається для відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, та призначення пенсії.

22. У справах, пов'язаних із вирішенням спорів про індексацію заробітної плати або компенсацію працівникам втрати її частини у зв'язку із затримкою її виплати, суди мають враховувати, що:

1) індексація заробітної плати провадиться згідно зі ст. 33 Закону в період між переглядами Верховною Радою України розміру мінімальної заробітної плати і здійснюється відповідно до Закону «Про індексацію грошових доходів населення» і тих по-

ложень Порядку проведення індексації грошових доходів громадян, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 травня 1998 р. № 663 (з внесеними змінами та доповненнями), котрі йому відповідають, підприємством, установою чи організацією, які виплачують заробітну плату, при її нарахуванні починаючи з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, який перевищив 105 відсотків (величину порога індексації).

За наявності зазначених умов у тому ж порядку індексації підлягає присуджена за рішенням суду сума заробітної плати, якщо ці умови настали у зв'язку з несвоєчасним виконанням рішення. Наприклад, коли воно мало бути виконано до січня 1998 р., то він і є місяцем, з якого обчислюється (береться за 100 відсотків) величина порога індексації. Спір із цього приводу розглядається судом за заявою стягувача в позовному провадженні;

2) компенсація втрати частини заробітної плати провадиться згідно зі ст. 34 Закону і Положенням про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427 (зі змінами, внесеними постановою від 23 квітня 1999 р. № 692, підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності й господарювання своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати (проіндексованої за наявності необхідних для цього умов) на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була в цьому вина роботодавця, якщо в цей час індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги зріс більше ніж на один відсоток.

23. Розглядаючи спори про виплату грошової компенсації за невикористану відпустку, необхідно виходити з того, що згідно зі ст. 83 КЗпП вона може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей (ст. 1821 КЗпП), тільки в разі звільнення його з роботи, а під час неї — лише за частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше 24 календарних днів та що працівник не є особою віком до 18 років.

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

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

Якщо працівник з не залежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку і за роки, що передували звільненню, суд на підставі ст. 238 КЗпП має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість такого ж вирішення цього питання і при частковій компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу. При цьому слід мати на увазі, що тривалість визначеної в робочих днях щорічної відпустки (основної й додаткової), яка не була використана працівником за попередні роки, зберігається такою, якою вона була до набрання чинності Законом «Про відпустки» (до 1 січня 1997 р.). Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається виходячи із середнього заробітку, який працівник має на час її проведення.

24. При вирішенні спорів, пов'язаних із застосуванням ст. 127 КЗпП, суди мають враховувати, що:

1) вимоги про повернення працівником авансу, виданого в рахунок заробітної плати, і сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок, а також погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження, переведення до іншої місцевості чи на господарські потреби, розглядаються судами в тому разі, коли роботодавець не має можливості провести відрахування із заробітної плати у зв'язку з тим, що працівник оспорує підстави і розмір останнього, або минул місячний строк для видання відповідного наказу (розпорядження), або з інших причин. До лічильних помилок належать неправильності в обчисленнях, дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період тощо. Не можуть вважатися ними не пов'язані з обчисленнями помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі колективного договору;

2) не утримані при звільненні суми за невідпрацьовані дні використаної працівником відпустки не можуть бути стягнені з нього судом у тому разі, коли трудовий договір припинено з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 ст. 36, пунктах 1, 2, 5 ст. 40 КЗпП, а також при направленні на навчання та у зв'язку з виходом на пенсію.

Роботодавець може звернутися із зазначеними вимогами до суду стосовно до правил ч. 2 ст. 233 КЗпП протягом одного року з дня виникнення права на відрахування відповідних сум.

25. За вирішенням спору про оплату праці працівники, як ті, що працюють за трудовим договором, так і члени кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, можуть звернутись до обраної на підприємстві (в установі, організації) КТС або до суду в строки, передбачені статтями 225, 228, 233 КЗпП.

Пропуск зазначених строків не може бути підставою для відмови у прийнятті позовної заяви, оскільки при визнанні його причин поважними ці строки можуть бути поновлені відповідно КТС чи судом.

Суди мають враховувати, що у справах про оплату праці діє тримісячний строк звернення із заявою до КТС або безпосередньо до суду, який обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (статті 225, 233 КЗпП), і відповідно до цього з'ясувати зазначену дату. Десятиденний строк на оскарження рішення КТС обчислюється з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи копії рішення.

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

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

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

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

26. Задовольняючи вимоги про оплату праці, суди повинні в усіх випадках відповідно до ст. 217 Цивільного процесуального кодексу зазначати в рішенні про негайне його виконання в частині стягнення заробітної плати не більше ніж за один місяць, а суди касаційної і наглядної інстанцій — не залишати без реагування виявлені при розгляді справ даної категорії факти порушення судами першої інстанції вимог цього закону.

При розгляді скарг на дії (бездіяльність) органів і посадових осіб Державної виконавчої служби по виконанню рішень про оплату праці судам слід мати на увазі, що згідно зі ст. 64 Закону

«Про виконавче провадження» в разі відсутності у боржника—юридичної особи коштів, достатніх для покриття заборгованості, стягнення має звертатись на інше належне боржникові на праві власності або закріплене за ним майно (за винятком майна, обмежуваного в обороті чи виключеного з нього) незалежно від того, хто фактично його використовує.

27. Судам необхідно враховувати, що згідно зі ст. 21 КЗпП належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа (підприємство, установа, організація), з якою позивачем укладено трудовий договір. Разом з тим на зазначені вимоги поширюються положення ч. 3 ст. 32 Цивільного кодексу і п. 3 ст. 39 Закону «Про власність», згідно з якими в разі недостатності у державної установи (організації) коштів відповідальність за її зобов'язаннями несе власник.

Відповідно до правил гл. XV КЗпП порушення справи про банкрутство юридичної особи не позбавляє її працівника права звернутись із заявою в органи по розгляду трудових спорів, у тому числі в районний (міський) суд.

28. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Пленуму Верховного Суду УРСР від 23 грудня 1988 р. № 13 «Про практику розгляду судами спорів про оплату праці робітників і службовців».

## II. СПРАВИ ПРО ТРУДОВІ СПОРИ<sup>1</sup>

1. Підставою припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України може бути відмова працівника від продовження роботи за передбаченими трудовим договором посадою, спеціальністю або кваліфікацією у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Вимоги роботодавця про виконання працівником іншої роботи у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці є переведенням, яке допускається лише за згодою працівника.

2. Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір із підстав, передбачених п. 4 ст. 40 КЗпП України, не пізніше ніж через місяць із дня одержання на це згоди профспілкового органу. Місячний строк на застосування звільнення як заходу дисциплінарного стягнення, що обчислюється з дня виявлення проступку, може бути продовжено лише на кількість днів звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці в цей період.

3. Визнаючи прогулом без поважних причин невихід на роботу особи, яка пояснювала, що це викликано необхідністю догляду за дитиною дочки і відмовою надати відпустку, суд не врахував, що згідно із Законом України «Про відпустки» право на одержання (повністю чи частинами) відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку має не лише жінка — мати дитини, а й батько, баба, дід чи інший родич дитини, що фактично здійснює догляд за нею, або особа, яка всиновила дитину чи взяла її під опіку, та що це право не обмежується часом розгляду заяви.

4. Вирішуючи питання про відсутність вини роботодавця у затримці розрахунку при звільненні працівника, суд не може виходити лише з факту відсутності на час звільнення коштів на рахунку роботодавця, а має з'ясувати, чи не з вини останнього виникло таке становище.

5. При вирішенні вимог особи, звільненої зі служби в органах МВС України, про визнання за нею права на збереження протягом одного року виплати окладу за військовим чи спеціальним званням слід мати на увазі, що згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 р. № 393 «Про порядок обчислення вилучення років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, міч-

<sup>1</sup> Див.: «Рішення Верховного Суду України». — Офіц. вид. — К., 1999—2004 рр.

манам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей» зазначені виплати зберігаються при звільненні зі служби за віком, хворобою, скороченням штату чи обмеженням станом здоров'я без права на пенсію. На осіб, яким після звільнення зі служби призначено пенсію, це положення не поширюється.

6. При перегляді рішення не є нововиявленою та обставина, що при поновленні працівника на роботі суд не знав про ліквідацію відповідачем посади, з якої звільнено позивача, до постановлення рішення, оскільки в будь-якому разі незаконно звільненого працівника має бути поновлено на попередній посаді, незалежно від того, чи існує вона на час вирішення справи.

7. У випадках, коли після незаконного звільнення працівника, але до постановлення судом рішення про оплату йому вимушеного прогулу на підприємстві, в установі, організації підвищувались, у тому числі неодноразово, тарифні ставки й посадові оклади відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), заробітна плата (включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати) коригується на загальний коефіцієнт їх підвищення за проміжок часу до вирішення справи.

8. У разі відмови у позові про зміну формулювання причини звільнення суд не врахував, що згідно зі ст. 126 Конституції України та статтями 15, 43 Закону України «Про статус суддів» суддя має право на відставку за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання його обов'язків, незалежно від стажу роботи суддею, характеру його захворювання і того, чи пов'язано воно з його професійною діяльністю.

9. У разі визнання звільнення незаконним суд виходячи зі змісту ч. 3 ст. 235 КЗпП України на прохання працівника, який у зв'язку з допущеним щодо нього порушенням законодавства про працю не бажає продовжувати трудові відносини з відповідачем, може визнати звільнення незаконним і, не поновлюючи його на роботі, змінити як формулювання причини звільнення на розірвання трудового договору за ст. 38 зазначеного Кодексу, так і дату звільнення, якою може бути визнано день постановлення судового рішення.

10. Визнавши, що позивачка не перебувала у трудових відносинах із новоствореним на базі існуючого підприємства господарським товариством, суд не взяв до уваги доказів того, що відповідно до статутних документів цього товариства вона продовжувала виконувати в ньому ті ж трудові обов'язки, що й до його створення. Згідно з ч. 4 ст. 24 КЗпП України трудовий договір

вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження про це не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи.

11. Статтею 148 КЗпП України встановлений нею місячний термін для застосування дисциплінарних стягнень не ставиться в залежність від часу, коли про вчинений працівником проступок стало відомо саме керівникові підприємства, установи чи організації. Тому цей термін має обчислюватись із дня виявлення проступку будь-якою посадовою особою, до обов'язків якої належить контроль за додержанням трудової дисципліни, а не лише тією з них, яка має право на застосування дисциплінарних стягнень.

12. Вирішуючи трудовий спір, суд не з'ясував обставин, за наявності яких згідно зі ст. 117 КЗпП України стягується заробітна плата за час затримки роботодавцем розрахунку, і не врахував, що в таких випадках при визначенні розміру належної до виплати заробітної плати зараховуються лише суми заробітної плати, одержані позивачем за новим місцем роботи в період затримки розрахунку.

13. Працівник, який подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням, має право відкликати свою заяву до видання наказу про його звільнення.

14. Трудовий договір вважається припиненим на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з поданням працівником заяви про звільнення в тому разі, коли була домовленість сторін про таку підставу його припинення. За її відсутності за заявою працівника трудовий договір, укладений на невизначений строк, може бути розірвано на підставі ст. 38 цього Кодексу.

15. Суд касаційної інстанції визнав, що викладений у судових рішеннях висновок про те, що суддя не має права на відставку за станом здоров'я, який перешкоджає виконанню обов'язків, не відповідає положенням ст. 126 Конституції України, де передбачено звільнення судді з посади за заявою про відставку, і Закону України «Про статус суддів», у ч. 1 ст. 43 якого визначено умови виникнення права на відставку, в тому числі передбачено право судді на відставку за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання обов'язків.

16. З передбачених п. 1 ст. 41 КЗпП України підстав трудовий договір може бути розірвано із зазначеним у ньому працівником з додержанням правил застосування дисциплінарних стягнень, якщо останнім допущено одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

17. Якщо при звільненні працівника з ним не було проведено розрахунку в установлені строки з вини роботодавця, з останньо-

го на користь працівника стягується середній заробіток за весь період затримки до дня фактичного розрахунку або до дня розгляду справи судом.

18. Згідно з чинним законодавством службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника установи чи організації на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи. Моряки, які перебували в рейсі за самостійно укладеним контрактом з іноземною компанією на належному їй судні, не вважаються такими, що виїжджали у службові відрядження за межі України.

19. Виплата державному службовцю надбавок, що входять до складу його заробітної плати, за наявності умов, передбачених відповідним нормативно-правовим актом, є обов'язком, а не правом державного органу.

20. Відповідно до загальних правил ст. 1471 КЗпП України дисциплінарні стягнення може застосовувати орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника.

21. Рішення агестаційної комісії про невідповідність працівника займаній посаді у зв'язку з допущенням ним дисциплінарного проступку не може бути підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України, згідно з яким працівник може бути звільнений роботодавцем за неналежне виконання трудових обов'язків внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, тобто за відсутності в цьому вини працівника.

22. У справі про поновлення на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП України, суд повинен перевірити його доводи про поважність причин відсутності на роботі. При цьому на підтвердження доказів про відсутність на роботі за станом здоров'я суд може взяти до уваги як медичні документи, так і інші докази, в тому числі показання свідків.

23. Звільнення з роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України не є заходом дисциплінарного стягнення, і на правила його проведення не поширюються строки для застосування дисциплінарних стягнень, встановлені ст. 148 цього Кодексу.

24. Згідно зі ст. 252 КЗпП України не допускається (крім передбачених цією статтею винятків) звільнення за ініціативою роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів, протягом двох років після закінчення виборних повноважень.

25. Для звільнення з ініціативи роботодавця працівника, якого обрано до складу обласного комітету професійної спілки, крім додержання загального порядку звільнення, передбаченого ст. 43 КЗпП України, необхідна також попередня згода цього профспілкового органу на звільнення.

26. Працівники, з якими підприємство відповідно до закону уклало письмовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, у разі незабезпечення з їх вини цілості майна, цінностей, переданих їм для зберігання або інших цілей, з цих підстав несуть повну відповідальність з урахуванням ступеня вини і конкретних порушень трудових обов'язків, допущених кожним з них, а не солідарну відповідальність.

27. При задоволенні заяви щодо зобов'язання роботодавця скласти акт про нещасний випадок, що трапився з працівником на виробництві, у разі відмови у його складенні суд своїм рішенням зобов'язує відповідача скласти такий акт за встановленою формою, а розслідування і встановлення причин нещасного випадку та складення після цього акта про нещасний випадок належить до компетенції комісії з розслідування нещасного випадку. Зміст складеного акта в разі незгоди з ним роботодавця або потерпілого може бути оскаржений в установленому порядку.

28. Згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, що є юридичною особою, а не їх структурного підрозділу.

29. Відповідно до підпункту «в» п. 72 Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України звільнення з військової служби крім Міністра оборони України здійснюється й іншими керівниками Міністерства оборони України, головнокомандувачами видів Збройних Сил України.

30. Страйк визнано судом незаконним, оскільки його було оголошено з порушенням вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зокрема без проведення обов'язкової попередньої процедури примирення з метою вирішення колективного трудового спору.

31. Згідно зі ст. 26 Закону України «Про відпустки» власник підприємства або уповноважений ним орган у разі простою підприємства з не залежних від працівників причин може надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням у порядку, визначеному колективним договором.

32. Згідно зі ст. 235 КЗпП України поновлення працівника, з яким було незаконно розірвано трудовий договір, на попередній роботі означає відновлення дії цього договору. Тому виконання рішення про поновлення на роботі не вимагає укладення нового трудового договору.

33. Якщо після закінчення строкового трудового договору ніхто зі сторін зазначеного договору не порушив питання про його припинення і трудові відносини фактично тривали й далі, дія цього договору відповідно до ст. 39<sup>1</sup> КЗпП України вважається продовженою на невизначений строк. Такий договір може бути розірваний з інших наявних підстав, але не за п. 2 ст. 36 цього Кодексу.

Трудові спори: Навч. посіб. / За заг. ред. В.П. Пастухова; Л.П. Грузінова, М.Л. Смолярова, В.П. Пастухов, Ю.М. Щотова. — К.: Магістр — XXI сторіччя, 2005. — 272 с. — Бібліогр.: с. 185—188.  
ISBN 966-8817-03-6

Навчальний посібник має на меті сприяти засвоєнню теорії трудового права, допомогти студентам сформувати навички пошуку необхідних для розв'язання трудового спору інформаційних правничих джерел, аналітичної роботи з ними та уміння застосовувати їх у практичній діяльності, пов'язаній з попередженням, розглядом та розв'язанням трудових спорів. Розкриваються порядок розгляду трудових спорів, предмет доказування та необхідні докази з основних видів індивідуальних трудових спорів, судова практика їх вирішення, а також захист прав та інтересів працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). В посібнику додаються окремі Постанови Пленуму Верховного Суду України та рішення Верховного Суду України по окремим трудовим спорам.

Для студентів, аспірантів, викладачів, адвокатів, слухачів факультетів підвищення кваліфікації профспілкових працівників і профактиву та усіх, хто бере участь у розв'язанні трудових спорів.

ББК 67.9(4УКР) 305я73