

Львівський державний університет
внутрішніх справ

Вирішення трудових спорів

Навчальний посібник

Львів
2024

УДК 349.2
М 74

Рекомендовано до друку та розміщення в електронних
сервісах ЛьвДУВС Вченою радою Львівського державного
університету внутрішніх справ
(протокол від 27 листопада 2024 року № 9)

Рецензенти:

Пилип ПИЛИПЕНКО, доктор юридичних наук, професор
(Львівський національний університет
імені Івана Франка);

Роксолана БУТИНСЬКА, кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Мокрицька Н. П.

М 74 **Вирішення трудових спорів : навчальний посібник. Львів :**
Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024.
216 с.

Висвітлено та досліджено важливі для сучасної правової науки теоретико-правові і практичні питання, які пов'язані зі способами вирішення трудових спорів. Розкрито теоретичні та практичні аспекти міжнародно-правового та національного механізмів захисту трудових прав працівників. Акцентовано на протидії гендерній нерівності та дискримінації у механізмі захисту трудових прав працівників, особливостях розгляду трудових спорів за предметом позову та гарантіях захисту трудових прав працівників. Розкрито поняття, види і порядок вирішення трудових спорів. Видання підготовлено, послугуючись законодавством, чинним станом на 1 листопада 2024 року.

Для студентів, викладачів, аспірантів вищих навчальних закладів, практичних працівників органів державної влади та місцевого самоврядування.

The textbook is devoted to highlighting and researching important for modern legal science theoretical, legal and practical conceptual practical issues that are important for modern legal science, which are related to the methods of resolving labor disputes. In particular, the paper analyzes the trends and vectors of development of legal regulation of relations in the field of labor. The theoretical and practical aspects of the international legal and national mechanisms for the protection of labor rights of employees are revealed. Detailed attention is paid to combating gender inequality and discrimination in the mechanism of protection of labor rights of employees, features of consideration of labor disputes by the subject of the lawsuit and guarantees of protection of labor rights of employees. The concept, types and procedure for resolving labor disputes are revealed. The publication was prepared based on the legislation in force as of November 1, 2024.

The textbook is of use for students, lecturers, postgraduates of higher education institutions, practitioners of public authorities and local self-government.

УДК 349.2

© Львівський державний університет
внутрішніх справ, 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
Розділ 1. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	6
1.1. Конституційні основи захисту трудових прав працівників.....	6
1.2. Особливості вирішення трудових спорів у судовому порядку.....	12
1.3. Поняття, ознаки та види трудових спорів.....	27
Контрольні питання.....	37
Розділ 2. ПРОТИДІЯ ГЕНДЕРНІЙ НЕРІВНОСТІ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ У МЕХАНІЗМІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	38
2.1. Трудові спори у справах про дискримінацію у сфері праці.....	38
2.2. Застосування гендерного законодавства в процесі вирішення трудових спорів.....	47
2.3. Особливості вирішення трудового спору в контексті захисту від мобінгу (цькування).....	51
Контрольні питання.....	56
Розділ 3. ЗАСОБИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	57
3.1. Порядок створення та компетенція комісії по трудових справах.....	57
3.2. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду місцевими загальними судами.....	61
3.3. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації.....	68
Контрольні питання.....	70
Розділ 4. ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА ПРЕДМЕТОМ ПОЗОВУ.....	71
4.1. Про поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.....	71
4.2. Про зміну дати та формулювання причин звільнення.....	76

4.3	Про відмову у прийнятті на роботу.....	78
4.4	Про задоволення грошових сум.....	83
4.5	Про призупинення дії трудового договору.....	87
4.6.	Про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни.....	91
4.7.	Про притягнення до матеріальної відповідальності.....	99
4.8.	Про відшкодування моральної шкоди.....	105
	Контрольні питання.....	111
Розділ 5. ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ		
	ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ).....	112
5.1.	Порядок формування колективного трудоного спору (конфлікту).....	112
5.2.	Порядок розгляду спору примирною комісією.....	119
5.3.	Порядок розгляду спору трудовим арбітражем.....	126
5.4.	Правовий статус незалежного посередника.....	129
5.5.	Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту).....	131
	Контрольні питання.....	140
Розділ 6. ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ		
	ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ.....	141
6.1.	Захист трудових прав осіб з інвалідністю.....	141
6.2.	Захист трудових прав працівників зі сімейними обов'язками.....	152
6.3.	Захист трудових прав молоді.....	168
6.4.	Захист трудових прав ветеранів війни, членів їх сімей та прирівняних до них осіб.....	177
6.5.	Захист трудових прав викривачів корупції та їх близьких осіб.....	182
	Контрольні питання.....	186
	БАЗОВИЙ ГЛОСАРІЙ.....	187
	ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ.....	195
	СПИСОК ДЖЕРЕЛ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	203

ПЕРЕДМОВА

Ефективне функціонування механізмів захисту трудових прав громадян у надскладних умовах воєнного стану зумовлює потребу постійного аналізу та якісного оновлення трудового законодавства. Щодня воно зазнає перевірки на його здатність забезпечити соціальну справедливість, високий рівень захисту трудових прав усіх учасників трудових відносин, гарантувати баланс інтересів у сфері праці.

Навчальний посібник має послугувати здобувачам вищої освіти юридичних спеціальностей закладів вищої освіти з надання методичної допомоги у формуванні навиків оволодіння сукупністю знань із правового регулювання вирішення трудових спорів, ухвалення ними обґрунтованих рішень щодо реалізації права на працю, а також опанування ними механізму правового аналізу відповідних правових норм, напрацювання вміння правильного й ефективного тлумачення та застосування норм трудового законодавства.

Виклад матеріалу спрямований на формування у здобувачів вищої освіти практичних умінь і навиків з самостійного наукового пошуку та вирішення практичних проблем, які виникають у процесі вирішення трудових спорів і захисту прав громадян у сфері праці.

Викладений матеріал висвітлює і загальнотеоретичні аспекти вирішення трудових спорів, і питання законодавчого регулювання з використанням матеріалів судової практики. Проаналізовано новітні підходи науковців у галузі трудового права до вивченого питання.

Навчальний посібник покликаний допомогти читачеві оволодіти необхідним обсягом знань щодо правового регулювання вирішення трудових спорів, умінням для правильного й ефективного тлумачення і застосування норм трудового законодавства.

Розділ 1

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

- 1.1. Конституційні основи захисту трудових прав працівників*
- 1.2. Особливості вирішення трудових спорів у судовому порядку*
- 1.3. Поняття, ознаки та види трудових спорів*

1.1. Конституційні основи захисту трудових прав працівників

Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР безпосередньо гарантує можливість працівника звернутися до суду для захисту своїх конституційних трудових прав і свобод (ст. 8)¹.

Важливу функцію у правовому захисті трудових прав працівників виконує професійна спілка. Відповідно до змісту ст. 36 Конституції України, громадяни, які мають спільні інтереси за родом професійної діяльності, можуть бути членами професійних спілок на основі їх вільного волевиявлення. Професійні спілки є громадськими організаціями, кожна з яких має рівні права².

Конституційні трудові права працівників визначені у положеннях ст.ст. 43–45 Конституції України. Зокрема, у ст. 43 Основного Закону держави гарантується захист від незаконного звільнення. Законом захищається також право працівника на своєчасне одержання винагороди за працю³.

Природне право на працю отримує конституційне визнання у положенні «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». До основних трудових прав працівників належить право на належні, безпечні

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>

² Там само.

³ Там само.

і здорові умови праці; на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; на своєчасне одержання винагороди; на відпочинок та колективне трудове право на страйк.

Важливим засобом захисту трудових прав працівників Конституція України визначає страйк. Відповідно до ст. 44 Основного Закону, йдеться про захист економічних та соціальних інтересів. Про «трудові права» у цьому конституційному положенні згадки немає. Потреба у забезпеченні національної безпеки, охорони здоров'я людей, їх прав і свобод регламентує умови та порядок реалізації права на страйк. Підстави для заборони страйку визначаються виключно законом. Добровільність участі у страйку є основою для реалізації права на страйк⁴.

Фундаментальною основою захисту трудових прав працівників є положення ст. 55 Конституції України, яка визначає основні засоби захисту трудових прав працівників. Тут, у ст. 64 передбачено, що права та свободи людини, які передбачені ст. 55, не можуть бути обмежені навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану.

Виділимо основні ознаки захисту трудових прав працівників, які можна вивести з цих положень:

1) трудові права захищаються передусім судом (йдеться також про свободи працівника);

2) кожен працівник може безпосередньо оскаржити у судовому порядку рішення, дії чи бездіяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Отже, в суді можна оскаржити будь-який наказ роботодавця, який, на думку працівника, порушує його трудові права й свободи.

Відповідно до висновку Верховного Суду, викладеного у судовій справі № 359/1964/23 від 17 липня 2024 року, гарантоване ст. 55 Конституції України й конкретизоване у законах України право на судовий захист передбачає можливість звернення до суду за захистом порушеного права, але вимагає, щоб стверджувальне порушення було обґрунтованим. Неодмінним

⁴ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>

елементом правовідносин є їх зміст, тобто суб'єктивне право особи та її юридичний обов'язок. Тому судовому захисту підлягає суб'єктивне право особи, яке порушується у конкретних правовідносинах⁵;

3) окрім судового захисту працівник може звернутися за захистом своїх трудових прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. З врахуванням положень ст. 17 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР⁶ можна підсумувати, що працівник має право звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з письмовим зверненням упродовж 1-го року після виявлення порушення своїх трудових прав і свобод. Виняткові обставини можуть бути підставою для продовження строку для подання звернення, але не більше, ніж до 2 років. Вимоги до звернення та порядок їх розгляду регламентується Законом України «Про звернення громадян» від 02 жовтня 1996 року № 393/96-ВР⁷;

4) також гарантується можливість звернення працівника до Конституційного Суду України на підставі конституційної скарги.

За змістом ст. 151-1 Конституції України, конституційну скаргу можна подати, якщо вичерпано всі інші національні засоби юридичного захисту. Для цього має бути остаточне рішення у справі особи, в якому застосований закон, що, на думку особи, суперечить Конституції України. Відтак Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність Конституції України (конституційність) закону України за конституційною скаргою особи. Вимоги до конституційної скарги визначені ст.ст. 55–56 Закону України «Про Конституційний Суд України» від 13 липня 2017 року № 2136-VIII⁸;

⁵ Судова справа № 359/1964/23 від 17.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120485429>

⁶ Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>

⁷ Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text>

⁸ Про Конституційний Суд України : Закон України від 13.07.2017 № 2136-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text>

5) міжнародно-правовий захист трудових прав працівників передбачає право звернутися до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна, якщо особа використала всі національні засоби юридичного захисту.

Зокрема, І. В. Лагутіна відносить такий міжнародно-правовий захист, як і національний, до юрисдикційних форм захисту трудових прав працівників. Відповідно неюрисдикційним науковиця називає самозахист. На її думку, міжнародно-правовий захист представлений контрольними механізмами Міжнародної організації праці (далі – МОП) як адміністративний засіб, а також юрисдикцією Європейського суду з прав людини як судовий засіб⁹.

Основна відмінність між юрисдикцією Європейського суду з прав людини і правозахисною діяльністю МОП полягає в тому, що працівник може безпосередньо звернутися тільки до міжнародної судової установи. Аналіз Статуту МОП дає підстави для висновку, що у МОП скаргниками можуть бути тільки країни-учасниці. Будь-який із членів має право подати скаргу до МОП, якщо він не переконаний, що будь-який інший член не забезпечує ефективне дотримання будь-якої Конвенції, яку обидва ратифікували згідно з попередніми статтями.

Документами нормотворчої діяльності МОП є конвенції та рекомендації. Введення в дію Конвенції МОП передбачає офіційну ратифікацію державою-учасницею та вжиття таких заходів, які можуть бути необхідними для введення в дію положень відповідної конвенції. Варто також додати, що у жодному разі ухвалення будь-якої Конвенції або її ратифікація не може вважатися таким, що впливає на будь-який закон, арбітражне рішення, звичай чи угоду, які забезпечують більш сприятливі умови для відповідних працівників, аніж ті, які передбачені конвенцією. Натомість рекомендації можуть набути чинності для відповідної країни тільки національним законодавством чи іншим чином.

⁹ Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників* : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/785>

За результатами розгляду скарги приймаються відповідні рекомендації Комісією з розслідування для країни, які вона повинна прийняти протягом 3 місяців, інакше скарга за позицію члена-скаржника може бути подана до Міжнародного суду ООН, рішення якого є остаточним¹⁰.

Юрисдикція Європейського суду з прав людини визначена Розділом III Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини), яка прийнята Радою Європи від 04 листопада 1950 року. Працівник може звернутися до цього міжнародного судового органу з заявою, яка має відповідати критеріям прийнятності. Це означає, що заява подається впродовж 4 місяців від дати постановлення остаточного рішення на національному рівні, коли було вичерпано всі національні засоби правового захисту, згідно із загальновизнаними принципами міжнародного права. Судом не розглядаються анонімні заяви, а також ті, які за своєю суттю є ідентичні до заяви, яка була розглянута Європейським судом з прав людини чи були подані на розгляд до іншого міжнародного органу розслідування або врегулювання, і якщо вони не містять нових фактів у справі¹¹.

Рішення Європейського суду з прав людини є остаточним. Відповідно до положень Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV таке рішення є обов'язковим для виконання Україною відповідно до ст. 46 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 2). Суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини як джерело права (ст. 17)¹²;

¹⁰ Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

¹¹ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини ; Міжнародний документ Ради Європи від 04.11.1950). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

¹² Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>

6) Конституція України не встановлює вичерпний перелік засобів захисту трудових прав працівників. Відтак йдеться про будь-які незаборонені законом засоби захисту своїх трудових прав від порушень і протиправних посягань, які у трудовому праві отримали назву «самозахист працівників». Наприклад, правомірною є відмова працівника виконувати роботу, яка не передбачена трудовим договором, а також доручену йому роботу, коли виникла виробнича ситуація, яка загрожує його життю чи здоров'ю, людям, які його оточують, і навколишньому середовищу (ст. 153 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII)¹³;

7) у рішенні Конституційного Суду України № 9 від 25 грудня 1997 року, де здійснено офіційне тлумачення ст. 55 Конституції України, згадується ще про такий національний засіб захисту трудових прав працівників, як звернення зі скаргою до органу чи посадової особи вищого рівня¹⁴.

Отже, конституційні засади захисту трудових прав працівників визначають і національні, і міжнародні засоби захисту трудових прав працівників. Основним національним засобом захисту є судовий і звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Звернення до Конституційного Суду України на підставі конституційної скарги можливе тільки, якщо вичерпано всі інші засоби національного захисту. До міжнародно-правових засобів потрібно віднести звернення до Європейського суду з прав людини. Працівник не може звернутися до МОП безпосередньо, а право на захист МОП полягає у наявності механізму подання скарги проти учасника-країни, яка не забезпечує ефективне дотримання ратифікованої нею Конвенції МОП.

¹³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

¹⁴ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Дзюби Галини Павлівни щодо офіційного тлумачення частини другої статті 55 Конституції України та статті 248-2 Цивільного процесуального кодексу України (справа громадянки Дзюби Г. П. щодо права на оскарження в суді неправомірних дій посадової особи) № 6-зп від 25.11.1997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-97#Text>

1.2. Особливості вирішення трудових спорів у судовому порядку

Судовий захист трудових прав і свобод сторін трудового договору є однією з найважливіших конституційних гарантій їх реалізації. Він гарантований ст. 55 Конституції України, яка набула офіційного тлумачення у низці рішень Конституційного Суду України.

Проаналізувавши рішення Конституційного Суду України від 25 грудня 1997 року № 9-зп, можна зробити висновок, що підставою для звернення є як результат – порушення трудового права або свободи, так і дія, яка триває; створення (як результат чи як дія) перешкод для здійснення трудових прав і свобод або ж відбувається їх ущемлення¹⁵.

Звернення до суду є безпосереднім. Це означає, що заява до суду приймається навіть у разі відсутності в окремому законі спеціального положення про судовий захист. Право на звернення до суду є не обмеженим навіть в умовах воєнного чи надзвичайного стану (ст. 64 Конституції України). Якщо позовна чи інша заява, скарга оформлена відповідно до встановлених законом вимог, то відмова суду в її прийнятті є порушенням права людини на судовий захист.

Також варто додати, що Верховний Суд зазначив, що некоректне з погляду лінгвістики формулювання вимог позову не може бути перешкодою для захисту порушеного права особи, яка звернулася до суду, оскільки надміру формалізований підхід до дослівного розуміння вимог позову як реалізованого способу захисту суперечить завданням цивільного судочинства, якими є справедливий, неупереджений і своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ із метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. Під час застосування процесуальних норм варто уникати і надмірного формалізму,

¹⁵ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Дзюби Галини Павлівни щодо офіційного тлумачення частини другої статті 55 Конституції України та статті 248-2 Цивільного процесуального кодексу України (справа громадянки Дзюби Г. П. щодо права на оскарження в суді неправомірних дій посадової особи) № 6-зп від 25.11.1997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-97#Text>

і надмірної гнучкості, які можуть призвести до скасування процесуальних вимог, установлених законом. Надмірний формалізм у трактуванні процесуального законодавства визнається неправомірним обмеженням права на доступ до суду як елемента права на справедливий суд згідно зі ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (судова справа № 480/2365/16 від 28 квітня 2022 року)¹⁶.

Рішення Конституційного Суду України від 25 листопада 1997 року № 6-зп акцентує, що суб'єктом захисту трудових прав працівників є суд загальної юрисдикції. Тут можна оскаржити дію чи бездіяльність будь-якого органу державної влади, органу місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Водночас не має значення, чи встановлений інший порядок розгляду скарги (оскарження до органу, посадової особи вищого рівня стосовно того органу та посадової особи, що прийняли рішення, вчинили дії або допустили бездіяльність)¹⁷.

Наприклад, КЗпП України встановлює досудовий порядок розгляду трудових спорів комісією по трудових спорах (КТС) або за допомогою процедури медіації. Відтак це не позбавляє працівника можливості звернутися безпосередньо до суду.

Як зазначає Верховний Суд, основною складовою права на суд є право доступу в тому розумінні, що особі має бути забезпечено можливість звернутися до суду для вирішення певного питання, і держава, своєю чергою, не повинна чинити правових чи практичних перешкод для здійснення цього права.

Згідно з принципом *iura novit curia* («суд знає закони»), суд самостійно здійснює пошук і застосовує норми права для вирішення спору безвідносно до посилань сторін, але залежно від установлених обставин справи. Суд виявляє активну роль, самостійно надаючи юридичну кваліфікацію спірним правовідносинам, обираючи та застосовуючи до них належні норми права після повного та всебічного з'ясування обставин,

¹⁶ Судова справа № 480/2365/16 від 28.04. 2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104165260>

¹⁷ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Дзюби Галини Павлівни щодо офіційного тлумачення частини другої статті 55 Конституції України та статті 248-2 Цивільного процесуального кодексу України (справа громадянки Дзюби Г. П. щодо права на оскарження в суді неправомірних дій посадової особи) № 6-зп від 25.11.1997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-97#Text>

на які сторони посилаються як на підставу для своїх позовних вимог і заперечень, підтверджених доказами, дослідженими у судовому засіданні. Підсумок такої процесуальної діяльності суду – відображення в судовому рішенні, зокрема у його мотивувальній та резолютивній частинах.

Отже, обов'язок надати юридичну кваліфікацію відносинам сторін спору, виходячи з фактів, установлених під час розгляду справи, та визначити, яку юридичну норму необхідно застосувати для вирішення спору, виконує саме суд (судова справа № 480/2365/16 від 28 квітня 2022 року)¹⁸.

Отже, в суді загальної юрисдикції можна оскаржити будь-який наказ (розпорядження) один чи декілька як індивідуальні розпорядчі акти роботодавця, які, на думку працівника, порушують його трудові права й свободи.

Реалізація права на судовий захист трудових прав і свобод забезпечується у відповідному судочинстві та у порядку, визначеному процесуальним законом (рішення Конституційного Суду України від 14 грудня 2011 року № 19-рп/2011)¹⁹.

Суд не розглядає колективні скарги працівників. Колективні трудові спори вирішуються у спеціально визначеному законом порядку (Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР)²⁰.

¹⁸ Судова справа № 480/2365/16 від 28.04.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104165260>

¹⁹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Осетрова Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 55 Конституції України, частини другої статті 2, пункту 2 частини третьої статті 17 Кодексу адміністративного судочинства України, частини третьої статті 110, частини другої статті 236 Кримінально-процесуального кодексу України та конституційним поданням Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ щодо офіційного тлумачення положень статей 97, 110, 234, 236 Кримінально-процесуального кодексу України, статей 3, 4, 17 Кодексу адміністративного судочинства України в аспекті статті 55 Конституції України (справа про оскарження бездіяльності суб'єктів владних повноважень щодо заяв про злочини) від 14.12.2011 № 19-рп/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v019p710-11#Text>

²⁰ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

Загальні положення щодо розгляду трудових спорів судами можна вивести зі змісту положень КЗпП України (ст.ст. 231–240-1), а саме:

1) трудовий спір розглядає місцевий загальний суд;
2) підставою розгляду є заява працівника, якщо він не згоден з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу). Однак зазначимо, що безпосереднє звернення до суду гарантується ст. 55 Конституції України;

3) визначені випадки, коли трудові спори розглядаються безпосередньо в судах, у тому числі в суді вищого в порядку підлеглості органу;

4) встановлено чотири види строків для звернення до загального місцевого суду і також до вищого суду в порядку підлеглості (ст. 233 КЗпП України):

- загальний 3-місячний строк за заявою працівника, який обчислюється з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

- 1-місячний строк у справі про звільнення працівника, який обчислюється з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення;

- 3-місячний строк у справі про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, який обчислюється з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні;

- 1 рік для роботодавця щодо стягнення з працівника коштів за заподіяння матеріальної шкоди підприємству, установі, організації, який обчислюється з дня виявлення завданої працівником шкоди.

Також встановлено окремо строк тільки для домашнього працівника – 3 місяці у справі про його звільнення з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

5) поновлення строків для подання заяви до суду стосується тільки працівників, якщо строк пропущений з поважних причин (наприклад, тимчасова непрацездатність тощо), якщо минуло не більше 1-го року з дня отримання такого документа працівником. Це копія наказу (розпорядження) про його звільнення або письмове повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Верховний Суд вважає, що «мають кваліфікуватися ті, які об'єктивно перешкождали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду та підтверджені належними доказами. Поважними причинами пропуску строку є обставини, що позбавили особу можливості подати заяву у визначений законом строк, вони об'єктивно є непереборними, тобто не залежать від волі заявника і пов'язані з дійсно істотними перешкодами чи труднощами, що унеможливили або суттєво ускладнили можливість своєчасного звернення до суду. Ці обставини мають бути підтверджені належними та допустимими доказами» (постанова Верховного Суду від 30 липня 2021 року у справі № 263/6538/18)²¹.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII²², система судоустрою в Україні будується за принципом підлеглості і складається з:

а) місцевих судів (це перша інстанція розгляду трудового спору);

б) апеляційних судів (це апеляційна інстанція розгляду трудового спору);

в) Верховного Суду, який є найвищою судовою інстанцією загальної юрисдикції також і для трудових спорів.

Тут важливо зазначити, що в одному зі своїх рішень Верховний Суд зазначив, що «Верховний Суд є судом права, а не факту. Встановлення фактичних обставин справи та надання оцінки доказам належить до повноважень судів першої та апеляційної інстанцій як судів факту, тоді як до повноважень суду касаційної інстанції належить перевірка правильності застосування судами першої та апеляційної інстанцій норм права» (судова справа № 759/23666/20 від 30 липня 2024 р.)²³.

На думку І. А. Боровської, справи у спорах, що виникають з трудових відносин, як окрема категорія справ характеризуються низкою особливостей, зокрема:

1) специфічним складом учасників судового процесу;

²¹ Судова справа № 263/6538/18 від 30.07.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98947502>

²² Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>

²³ Судова справа № 759/23666/20 від 30.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120805301>

2) законодавчо визначеним переліком трудових спорів, які підлягають безпосередньому розглядові у суді та альтернативним способом вирішення спорів комісіями по трудових спорах;

3) спеціальними строками звернення до суду за вирішенням трудових спорів²⁴.

Отже, трудовий спір вирішується під час судового процесу в порядку, що визначений процесуальним кодексом. Який законодавчий акт потрібно застосовувати під час вирішення справи, що виникає з трудових правовідносин? Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV (далі – ЦПК України)²⁵, Кодекс адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 року № 2747-IV (далі – КАС України)²⁶ чи Господарський процесуальний кодекс від 06 листопада 1991 року № 1798-XII (далі – ГПК України)²⁷?

Особливість адміністративного судочинства полягає у тому, що адміністративні суди (місцеві, апеляційні, Верховний Суд) вирішують публічно-правовий спір. За логікою положення ст. 4 КАС України, якщо роботодавець є виконує публічні функції державно-владного характеру (наприклад, певний орган державної влади, що належить до суб'єктів публічного права), то трудовий спір може вирішуватися в порядку адміністративного судочинства. Проте у тексті цього кодифікаційного акта немає жодної згадки про трудові правовідносини.

Натомість специфіка господарського судочинства полягає у тому, що господарські суди (місцеві, апеляційні, Верховний Суд) вирішують господарсько-правовий спір. З огляду на ст. 2 ГПК України логічно було б віднести господарську діяльність роботодавців, в якій можуть виникати та існувати трудові відносини на основі трудового договору, до сфери

²⁴ Боровська І. А. Окремі аспекти розгляду і вирішення трудових спорів у позовному провадженні цивільного судочинства. *Юридична наука*. 2020. № 3 (105). URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/ojsjournalcomua,+447-455.pdf>

²⁵ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

²⁶ Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>

²⁷ Господарський процесуальний кодекс від 06.11.1991 № 1798-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text>

господарського судочинства. Водночас трудові спори винесені за межі юрисдикції господарського суду (ст. 20 цього акта).

Отже, господарські суди не розглядають справи, які виникають із трудових правовідносин. Аналогічного положення у КАС України немає. Однак є низка судових справ, які виникли з трудових правовідносин і були розглянуті в порядку адміністративного судочинства²⁸.

Стосовно господарського судочинства, то заслуговує на увагу розгляд постанови Верховного Суду від 02 листопада 2022 року у справі № 757/20430/21-ц. Позиція суду – трудовий спір щодо керівника юридичної особи розглядається у порядку господарського судочинства лише у разі, якщо такий спір стосується його звільнення на підставі п. 5 ч. 1 41 КЗпП України. Трудові спори за участю профспілки, яка подає позов, що спрямований на захист порушених трудових прав і законних інтересів працівників, розглядаються за правилами цивільного судочинства²⁹.

Водночас у ст. 19 ЦПК чітко зазначено, що трудові спори розглядаються у порядку цивільного судочинства. Варто додати, що обов’язково враховуються положення КЗпП України.

²⁸ Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/959678/>; Шумило М. Юрисдикція трудових спорів та вплив на теорію трудового права URL: <http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/14.-114.pdf>; Кропивна К. Розмежування компетенції суду адміністративної та загальної юрисдикції під час розгляду трудових спорів. URL: <http://visnyk-psp.kpi.ua/article/view/226492>; Грузінова Л. Індивідуальні трудові спори: деякі проблемні питання. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/individualni-trudovi-spori-deyaki-problemni-pitannya.html>; Судді ВС висвітлили актуальні питання з розгляду справ щодо проходження публічної служби та трудових спорів 29 листопада 2023. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1518067/>; Павловська Л. В. Романюк А. Б. Юрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників. URL: http://lsej.org.ua/1_2023/46.pdf; Навроцький Д. Практика Верховного Суду щодо юрисдикції спорів у сфері трудових правовідносин та публічної служби. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/praktyka-verhovnogo-sudu-shhodo-yurysdyktsiyi-sporiv-u-sferi-trudovyh-pravovidnosyn-ta-publichnoyi-sluzhby>

²⁹ Поліщук В. Юрисдикція спорів між профспілкою та роботодавцем. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/yurysdyktsiya-sporiv-mizh-profspilkoju-ta-robotodavtsem>

Трудові спори суди вирішують здебільшого за допомогою спрощених процедур, а саме:

- 1) наказного провадження;
- 2) спрощеного позовного провадження.

Однак формулювання ч. 4 ст. 19 ЦПК свідчить про те, що загальне позовне провадження призначене для розгляду справ, які через складність або інші обставини можуть бути причиною розгляду трудового спору в порядку загального позовного провадження з огляду на недоцільність розглядати їх у спрощеному позовному провадженні.

Справи стосовно заборгованості з виплати заробітної плати працівнику можуть вирішуватися за процедурою наказного провадження.

Йдеться про стягнення таких із двох сум:

- середній заробіток за час затримки розрахунку;
- сума заробітної плати, яка була нарахована, але не виплачена працівнику.

Позови, що виникають із трудових правовідносин, можуть подаватися в суд за:

- зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем проживання або перебування фізичної особи (відповідача);
- зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем проживання або перебування позивача;
- місцезнаходженням роботодавців – юридичних осіб згідно з Єдиним державним реєстром юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, громадських формувань.

Верховний Суд у постанові від 19 серпня 2024 року у справі № 303/799/22 зазначив, що позовом у процесуальному сенсі є звернення до суду із вимогою про захист своїх прав та інтересів, який складається із двох елементів, що характеризують суть конкретного позову, його зміст і правову природу, а саме: предмет й підстави позову. Предметом позову є безпосередньо матеріально-правова вимога позивача до відповідача, щодо якої особа звертається до суду за захистом своїх прав чи інтересів, а предметом спору є об'єкт спірних правовідносин, матеріально-правовий об'єкт, з приводу якого виник правовий конфлікт між позивачем і відповідачем. Підстава позову – це обставини, якими позивач обґрунтовує свої вимоги.

Такі обставини є юридичними фактами, які тягнуть певні правові наслідки. Підставу позову становлять фактична й правова підстава. Фактична підстава позову – це юридичні факти, на яких ґрунтуються позовні вимоги позивача до відповідача. Правова підстава позову – це посилання в позовній заяві на закони й інші нормативно-правові акти, на яких ґрунтується позовна вимога позивача. Правильне встановлення підстави позову визначає межі доказування, є гарантією прав відповідача на захист проти позову. Підставою позову може бути і один, і декілька юридичних фактів матеріально-правового характеру³⁰.

Судовий процес у справі, яка виникає з трудових відносин, сукупно може пройти 3 стадії:

1) розгляд справи по суті в загальному місцевому суді першої інстанції.

Результат закінчення судового розгляду – ухвалення рішення суду;

2) перегляд судових рішень в апеляційному порядку.

Результат закінчення судового розгляду – прийняття постанови суду;

3) перегляд судових рішень у касаційному порядку.

Результат закінчення судового розгляду – прийняття постанови суду.

Ознаки судового рішення у трудовому спорі:

1) склад – вступна, описова, мотивувальна і резолютивна частини, які оформлені відповідно до вимог ст. 265 ЦПК України;

2) підписується всім складом суду і додається до судової справи;

3) форма – письмова й електронна;

4) є обов'язковим до виконання на всій території України після набрання ним законної сили. Міжнародним договором, який ратифікований Верховною Радою України, може бути передбачено поширення обов'язковості рішення суду і за його межами;

5) вимога вручення судового рішення (ст. 272 ЦПК України);

³⁰ Судова справа № 303/799/22 від 19.08.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121158709>

6) є підстави та порядок оскарження судового рішення першої та апеляційної інстанції, які ще не набрали законної сили.

Згідно зі ст. 263 ЦПК України, судові рішення повинно ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним і обґрунтованим. Законним є рішення, ухвалене судом відповідно до норм матеріального права із дотриманням норм процесуального права. Обґрунтованим є рішення, ухвалене на підставі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні.

Рішення суду першої інстанції можна оскаржити до суду апеляційної інстанції шляхом подання апеляційної скарги відповідно до вимог ст. 356 ЦПК України протягом 30-денного строку з дня проголошення рішення суду першої інстанції. Підстави апеляційного провадження визначені ст. 352 ЦПК України.

Рішення суду апеляційної інстанції можна оскаржити до суду касаційної інстанції, якою є Верховний Суд, касаційна скарга подається протягом 30 днів із дня проголошення рішення суду апеляційної інстанції. Касаційна скарга оформляється на основі вимог ст. 392 ЦПК України. Підстави касаційного провадження визначені ст. 389 ЦПК України.

Верховний Суд розглядає матеріали справи щодо вирішення трудового спору, перевіряє правильність застосування судами першої та апеляційної інстанцій норм матеріального і процесуального права в межах вимог, заявлених у суді першої інстанції, перевіряє доводи касаційної скарги у межах, які є підставами для відкриття касаційного провадження. Відтак колегія суддів визначає, чи судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій відповідають зазначеним вимогам цивільного процесуального законодавства України.

У ст. 129 Конституції України (п. 8) права на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках – на касаційне оскарження судового рішення – є поміж основних засад судочинства.

Такий законодавчий випадок обмежений положеннями ст. 389 ЦПК України, де передбачено, що малозначні справи

та справи з ціною позову, що не перевищує 250 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, не підлягають касаційному оскарженню.

Зазначимо, що справи, які виникають із трудових відносин, не належать до малозначних відповідно до змісту п. 6 ст. 19 ЦПК України. Якщо раніше сюди можна було віднести трудові спори, за умови, що ціна позову не перевищувала 100 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, то зараз ця вимога скасована рішенням Конституційного Суду України № 10-р(II)/2023 від 22 листопада 2023 року³¹.

Наприклад, ціна позову (з урахуванням суми невивченої заробітної плати та розміру матеріальної шкоди, яка підлягає відшкодуванню) має перевищувати показник результату обчислення за формулою:

*розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб
(згідно з Законом України «Про Державний бюджет»
на відповідний рік) × 250.*

Зокрема, станом на 2024 рік ця сума становить 3 028 гривень × 250 = 757 000 грн.

Відповідно до ст. 89 ЦПК України, суд оцінює докази за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному, об'єктивному та безпосередньому дослідженні наявних у справі доказів. Жодні докази не мають для суду заздалегідь установленної сили. Суд оцінює належність, допустимість, достовірність кожного доказу окремо, а також достатність і взаємний зв'язок доказів у їх сукупності. Суд надає оцінку і зібраним у справі доказам загалом, і кожному доказу (групі однотипних доказів), який міститься у справі, мотивує відхилення або врахування кожного доказу (групи доказів);

7) вимога набрання рішенням суду законної сили (ст. 273 ЦПК України).

³¹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними скаргами Дорошко Ольги Євгенівни, Євстіфєєва Микити Ігоровича, Кушаби Івана Петровича, Якіменка Володимира Петровича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 1, 5 частини шостої статті 19, пункту 2 частини третьої статті 389 Цивільного процесуального кодексу України (щодо гарантування права на судовий захист у малозначних спорах) № 10-р(II)/2023 від 22.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-23#Text>

Зокрема, рішення суду першої інстанції набирає чинності після закінчення строку для подання апеляційної скарги (30-денний строк), постанова апеляційного суду та Верховного Суду – з дня їх прийняття.

Відповідно до змісту ст. 419 ЦПК України, постанова Верховного Суду як суду касаційної інстанції є остаточною і не може бути оскаржена. Відповідно, всі рішення, постанови чи ухвали суду, які були прийняті в порядку розгляду справи судом першої інстанції та апеляційної інстанції, не мають жодного юридичного значення.

Наказне та спрощене позовне провадження здійснюється у порядку, який визначений положеннями ЦПК України з урахуванням особливостей цих видів провадження.

I. Особливості розгляду трудових спорів (наказне провадження) (Розділ II ЦПК України):

1) учасники судового процесу – заявник (працівник) та боржник (роботодавець);

2) можуть брати участь органи та особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб (наприклад, прокурор);

3) за результатами розгляду вимог працівника видається судовий наказ, який є особливою формою судового рішення та оформлюється за вимогами ст. 168 ЦПК України. Негативним результатом розгляду заяви є ухвала суду про відмову у видачі судового наказу;

4) вимоги працівника оформляються у письмовій заяві, яка оформлена відповідно до вимог ст. 163 ЦПК України. Судовий збір не справляється (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про судовий збір» від 08 липня 2011 року № 3674-VI)³²;

5) судові засідання не проводиться;

6) судовий наказ не підлягає апеляційному оскарженню, але може бути скасований за результатами розгляду заяви боржника у порядку, який передбачений ст. 170 ЦПК України;

7) строки розгляду заяви залежать від статусу роботодавця:

– 5-денний строк, який обчислюється з моменту надходження заяви працівника;

³² Про судовий збір : Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>

– 5-денний строк, який обчислюється з дня отримання судом інформації про зареєстроване місце проживання (перебування) фізичної особи – роботодавця;

8) строк для постановлення ухвали про відмову у видачі судового наказу не пізніше 10 днів із дня надходження до суду заяви про видачу судового наказу;

9) судовий наказ набирає чинності після закінчення строку, який передбачений для подання заяви про скасування судового наказу (15-денний строк з дня вручення копії судового наказу боржнику та доданих до копії документів). Однак установлений додатково ще 5-денний строк для надходження такої заяви боржника до суду;

10) текст судового наказу вноситься до Єдиного державного реєстру судових рішень та Єдиного державного реєстру виконавчих документів. Інформація про таку вебадресу передається разом із текстом (копією) судового рішення стягувачу;

11) суд надсилає стягувачу текст (копію) судового наказу протягом 5-ти днів після набрання чинності судовим наказом. Текст надсилається стягувачу до його електронного кабінету, а у разі відсутності такого кабінету, засобом повідомлення є рекомендований лист із повідомленням про вручення або цінний лист.

II. Особливості розгляду трудових спорів (спрощене позовне провадження):

1) учасники судового процесу – сторони (працівник і роботодавець) та треті сторони (наприклад, батьки працівника). Хто подав позов до суду – відповідно той є позивачем, а інша сторона – відповідачем.

Можуть бути також залучені до справи співвідповідачі. Наприклад, позов поданий до роботодавця-юридичної особи, а співвідповідачем є його керівник – директор;

2) можуть брати участь органи й особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб (наприклад, прокурор);

3) треті особи, які заявляють самостійні вимоги до предмета спору, можуть вступити у справу до закінчення підготовчого провадження або до початку першого судового засідання, якщо справа розглядається в порядку спрощеного позовного провадження, подавши позов до однієї або декількох сторін (ст. 52 ЦПК України).

Так, третя особа у власних інтересах також подає позов про скасування наказу про звільнення позивача, поновлення позивача на посаді.

Тут важливо визначити, чи має стосунок третя особа до спірних правовідносин. Обов'язково такий суб'єкт має юридично існувати на момент дії спірних трудових правовідносин. Наприклад, щодо юридичної особи має бути факт відомостей у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань (судова справа № 756/12490/18 від 16 червня 2021 року)³³;

4) треті особи, які не заявляють самостійних вимог до предмета трудового спору (ст. 53 ЦПК України).

Наприклад, у справі про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу доцільно залучити колишнього керівника.

Підставою для цього може слугувати п. 33 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів», де передбачено, що при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, невиконанні рішення про поновлення працівника на роботі, настає повна матеріальна відповідальність винних у 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 роботи³⁴;

5) наявність самопредставництва та (або) представника (ст. 58–64 ЦПК України);

6) інші учасники – свідок, спеціаліст, експерт, експерт з питань права, перекладач, помічник судді, секретар судового засідання, судовий розпорядник (ст.ст. 65–75 ЦПК України);

7) вимоги позивача оформляються у письмовій заяві, яка оформлена відповідно до вимог ст. 163 ЦПК України. Судовий збір не справляється (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про судовий збір»)³⁵.

³³ Судова справа № 756/12490/18 від 16.06.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97917606>

³⁴ Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

³⁵ Про судовий збір : Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>

У позовній заяві або окремо від неї позивач подає письмове клопотання про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження, яке стосується всієї трудової справи;

8) доказами у трудовому спорі є письмові, речові і електронні докази; висновки експертів та показання свідків (ст.ст. 76–119 ЦПК України);

9) для учасників судового процесу передбачено документи, в яких вони можуть викладати свої міркування, аргументи, пояснення та заперечення по суті справи. Це позовна заява та відповідь на відзив для позивача, відзив на позовну заяву (відзив) для відповідача, пояснення третьої особи щодо позову або відзиву для третьої сторони (якщо були залучені). Також для учасників судового процесу передбачено подання заяв із процесуальних питань. Це заяви, клопотання, а також заперечення проти заяв і клопотань (ст.ст. 174–183 ЦПК України);

10) вимоги позивача оформляються у письмовій заяві, яка оформлена відповідно до вимог ст. 175 ЦПК України. Судовий збір не справляється (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про судовий збір»)³⁶. Позовна заява є підставою для вирішення питання про постановлення ухвали про відкриття провадження у справі або відмову в цьому.

Наприклад, основні вимоги працівника – виплата заробітної плати, поновлення на роботі, скасування наказів роботодавця, зобов'язання укласти трудовий договір. Поширеним є оформлення у позовній заяві кількох вимог. Зокрема, про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Роботодавець може звернутися до суду з позовом до працівника про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству, установі, організації;

11) з метою економії часу підготовче засідання, судові дебати не проводяться;

12) на будь-якій стадії процесу сторони можуть укласти мирову угоду. Результатом є затвердження ухвали суду й одночасно закриття провадження у справі (ст.ст. 206–208 ЦПК України);

³⁶ Про судовий збір : Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>

13) є чотири форми судового рішення – ухвали (для вирішення процедурних питань), рішення, постанови, судові накази (тільки у наказному провадженні). Розгляд справи завершується ухваленням судового рішення.

1.3. Поняття, ознаки та види трудових спорів

В українському законодавстві немає дефініції «трудовий спір». Законодавче визначення стосується тільки колективно-го трудового спору. Зокрема, відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»³⁷, він розглядається як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо певних питань, а саме:

- а) встановлення нових або зміни наявних 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.

Відтак ідеться про певні відмінності, суперечності, які виникають між сторонами колективних трудових спорів (конфліктів). Однак, попри таке формулювання, ст.ст. 4–5 цього акта встановлює умови та порядок формулювання та затвердження вимог найманих працівників (тобто – колективних вимог), а положення ст. 6 момент виникнення колективного трудового спору пов'язує з моментом його виникнення з повідомленням сторони роботодавця про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог, на основі якого прийняте рішення сторони найманих працівників про незгоду з таким рішенням. З огляду на такі законодавчі вимоги в теорії права вже традиційно називають колективним трудовим спором не будь-які розбіжності, а лише ті, які не були врегульовані.

³⁷ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

Наприклад, із цих статей випливає, що можна розглядати дві правові ситуації врегулювання розбіжностей:

1) сторона роботодавця повністю (частково) задовільнила оформлені та затверджені вимоги найманих працівників і сторона найманих працівників погодилася з таким рішенням;

2) сторона роботодавця повністю (частково) не задовільнила оформлені та затверджені вимоги найманих працівників і сторона найманих працівників погодилася з таким рішенням.

Про інший вид – індивідуально-трудовий спір – відомо з положень КЗпП України. Глава XV має назву «Індивідуально-трудовий спір», але визначення цього поняття не подає. Зі статей цієї глави випливає, що це спір, який виникає між працівником і роботодавцем, і має теж установлений порядок вирішення. Видів предметів розгляду під час вирішення індивідуального трудового спору як окремого переліку немає, проте зі ст. 233 КЗпП України, яка визначає строки звернення до суду для вирішення спору, можна зробити висновок про:

- звільнення працівника;
- виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні;
- стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.

У ст. 235 КЗпП України йдеться також про поновлення працівника на роботі, зміну формулювання причин звільнення працівника, оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи. За змістом ст. 232 КЗпП України до питань, що можуть спричинити спір, належать також переведення працівника на іншу роботу, оплата за час його вимушеного прогулу і накладання на працівника дисциплінарних стягнень і застосування законодавства про працю, яке, відповідно до чинного законодавства, попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Наведемо приклад визначення, яке подане у Трудовому кодексі Литовської Республіки від 02 грудня 2010 року № XI-1203 (ст. 285). Тут передбачено, що індивідуальним трудовим спором є розбіжності між працівником і роботодавцем

щодо здійснення прав і виконання обов'язків, встановлених законодавством про працю, іншими нормативно-правовими актами, трудовим або колективним договором, які розглядаються відповідно до процедури, установленної цією главою³⁸.

Вважаємо, що це визначення варто ввести у правове регулювання трудових відносин в Україні. Адже, зі ст. 224 КЗпП України можна зробити висновок, що законодавець розглядає індивідуально-трудоий спір як неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем шляхом безпосередніх самостійних переговорів або з участю профспілкової організації, що представляє інтереси працівника.

Натомість ст.ст. 225, 233 КЗпП України визначені строки звернення до органу розгляду спору, які пов'язані з моментом, коли працівник (роботодавець) дізналися про порушення свого права. Отже, виникнення індивідуально-трудоого спору потребує волевиявлення (заяви) працівника та роботодавця) у спосіб, який визначений законодавчо.

Отже, трудове законодавство України вирізняє два види трудового спору:

- індивідуально-трудоий;
- колективний трудоий.

Індивідуально-трудоий спір вирішується за спеціальною процедурою між працівником і роботодавцем.

Свого часу Верховний Суд зазначив, що для оцінки того, чи до належного відповідача позивачем пред'явлено вимогу про вирішення трудового спору про поновлення чи про звільнення, потрібно встановити особу роботодавця, тобто ту юридичну чи фізичну особу-підприємця, з ким у позивача (працівника) виникли трудові відносини, оскільки саме роботодавець є належним відповідачем у справах про поновлення на роботі чи звільнення. Незалежно від особливостей процедур прийняття на роботу чи призначення на деякі посади, в яких також можуть брати участь інші суб'єкти трудових відносин, наприклад суб'єкт призначення чи погодження, засновники підприємств, тобто суб'єкти, відмінні від роботодавця, трудові відносини виникають та існують між працівником

³⁸ Трудовий кодекс Литовської Республіки від 02.12.2010 № XI-1203. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/>

і роботодавцем, а не з суб'єктом призначення чи погодження чи засновником підприємства (судова справа № 369/1906/18 від 31 серпня 2022 року)³⁹.

Правом розглядати спір наділені тільки комісії по трудових спорах і місцеві загальні суди (ст. 221 КЗпП України). Водночас КТС (комісія по трудових спорах) приймає заяви тільки працівників (ст. 225 КЗпП України). Роботодавці як ініціатори вирішення індивідуально-трудового спору можуть звернутися тільки до суду шляхом подання позовної заяви про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації (ст. 232 КЗпП України). Право безпосереднього звернення до суду працівника гарантоване Конституцією України.

Потрібно також зазначити, що індивідуально-трудоий спір може виникнути під час дії трудового договору, що оформлений відповідно до ст. 24 КЗпП України (з виданням наказу (розпорядження) про прийняття на роботу та повідомленням Державну податкову службу України). Він підлягає вирішенню за вибором працівника чи КТС або судом. Натомість, коли трудові відносини фактично існують, але належного оформлення трудових відносин не відбулося, то спір, що виникає про встановлення трудових відносин, вирішується тільки судом. У разі звільнення працівника трудовий спір вирішується після припинення трудових відносин.

Також індивідуально-трудоий спір може бути врегульовано шляхом медіації за участю медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП України (ст. 222-1 КЗпП України)⁴⁰.

Колективний трудовий спір (конфлікт) вирішується за спеціальним порядком між працівниками і роботодавцем (їх представниками). Замість КТС (комісії по трудових спорах) та суду застосовується примирно-третейські процедури за участю спеціальних органів – примирної комісії та трудового арбітражу. Безпосередньо судом колективний

³⁹ Судова справа № 369/1906/18 від 31.08. 2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106204812>

⁴⁰ Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

трудоий спір вирішується у випадках, які передбачені ст.ст. 23, 25 «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»⁴¹ та ч. 5 ст. 20, ч.ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV⁴².

Важливо, що визначення індивідуального чи колективного трудового спору мало б також містити вказівку на орган (органи), до компетенції якого (яких) належить урегулювання колективного чи індивідуального трудового спору.

Відтак за своїм змістом трудовий спір є неврегульованим розбіжностями, які оформляються у спосіб та у порядку, що визначені законодавчо. Це належно оформлені вимоги, які підлягають розгляду органом вирішення трудового спору з прийняттям у встановленій формі рішення, яке має виконуватися.

Відтак, на нашу думку, **до основних ознак трудового спору належать:**

1) неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності;

2) вимоги, які оформлені у встановленому законом порядку, тобто набувають ознак процесуального документа з встановленими реквізитами, строком подання;

3) спір вирішується тільки юрисдикційним органом, який визначений законом.

Зокрема, на думку В. І. Прокопенка, трудові спори розглядають тільки юрисдикційні органи, які уповноважені державою приймати рішення, що є обов'язкові для сторін⁴³;

4) трудовий спір має свій спосіб і процедуру вирішення, предмет спору, а саме:

– індивідуально-трудоий спір вирішує КТС (комісія по трудових спорах) та суд як юрисдикційні органи зі застосуванням відповідно процедури вирішення спору та прийняття

⁴¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

⁴² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

⁴³ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. 1998. 480 с. URL: <http://pravolib.pp.ua/ist-3--idz-ax312--nf-98.html>

рішення КТС, судового наказного чи спрощеного позовного провадження). Також закон дозволяє використовувати процедуру медіації за допомогою медіатора;

– колективний трудовий спір (конфлікт) вирішується тільки у порядку непозовного провадження за допомогою примирно третейських процедур. Юрисдикційними органами є примирна комісія та третейський арбітраж;

5) кожен трудовий спір виникає щодо певного предмета – питання, яке неврегульоване.

За відсутності законодавчого визначення поняття «трудова спір» у науці трудового права висловлюють різні думки щодо цієї дефініції.

Зокрема, А. А. Мамай вважає, що «трудова спір – це розбіжність між суб'єктами трудових відносин з питань застосування норм трудового законодавства як у рамках трудових відносин, так і відносин, які пов'язані з ними (ті, що передують; похідні відносини), виробництва та процесу праці тощо, яка не вирішена шляхом безпосередніх переговорів між сторонами, має стійкий характер і передана до уповноваженого юрисдикційного органу. Трудова конфлікт – це розбіжності в поглядах між працівником і роботодавцем з приводу процесу праці, трудових обов'язків і прав працівників, трудового законодавства тощо до передання на розгляд юрисдикційному органу»⁴⁴.

На думку П. Д. Пилипенка, трудові спори – це неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають із приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці.

Н. Б. Болотіна індивідуальним трудовим спором вважає неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником та роботодавцем розбіжності щодо застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник

⁴⁴ Мамай В. А. Співвідношення понять «трудова спір» і «трудова конфлікт». *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2020. Т. 31 (70). № 1. С. 95–99. URL: https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/1_2020/20.pdf

або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів⁴⁵.

О. М. Ярошенко під індивідуальним трудовим спором розуміє неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які є предметом розгляду юрисдикційного органу⁴⁶.

На думку В. Л. Костюка, індивідуальний трудовий спір – це належно умотивований (оформлений) трудовий спір між працівником та роботодавцем з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу в порядку, передбаченому законом⁴⁷.

У своєму дослідженні В. В. Бонтлаб зазначає, що трудовий спір (конфлікт) – це неврегульовані у процесі застосування попередніх примирних процедур у належний спосіб оформлені розбіжності між суб'єктами правовідносин із питань праці, які виникають з приводу застосування нормативно-правових актів, а також правочинів у цій сфері, встановлення, зміни умов праці⁴⁸.

Класифікація трудових спорів. Вважаємо, що передусім критерії поділу трудових спорів потрібно виводити зі змісту положень КЗпП України.

Зокрема, по-перше, **за предметом спору** індивідуально-трудові спори можна поділяти на спори про:

- звільнення працівника;
- виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні;
- стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
- поновлення працівника на роботі;
- зміну формулювання причин звільнення працівника, оформлення трудових відносин із працівником, який

⁴⁵ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. С. 552.

⁴⁶ Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. 2012. С. 443, 444.

⁴⁷ Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ : Леся, 2016. 448 с.

⁴⁸ Бонтлаб В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : монографія. Київ, 2019. 419 с.

виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи;

- переведення працівника на іншу роботу;
- оплату за час його вимушеного прогулу і накладання на працівника дисциплінарних стягнень;
- застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Зокрема, за предметом спору, який визначений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективні трудові спори (конфлікти) можна поділяти на такі, які стосуються:

- встановлення нових наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- зміни соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору або колективних угод;
- зміни колективного договору чи колективних угод;
- виконання колективного договору, колективних угод або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

По-друге, **за порядком розгляду і вирішення** індивідуально-трудового спору, що також впливає з положень КЗпП України, спори поділяють на:

- спори, які розглядаються в загальному порядку;
- трудові спори, які розглядаються виключно в судовому порядку;
- трудові спори, які розглядаються в спеціальному порядку.

За порядку розгляду, який врегульований нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективні трудові спори (конфлікти) поділяють на такі:

- спори, які розглядаються примирною комісією, зокрема за участю незалежного посередника;
- спори, які розглядаються трудовим арбітражем, зокрема за участю незалежного посередника.

Індивідуальні трудові спори можна також класифікувати за суб'єктом звернення (за К. Ю. Мельником):

- трудові спори, де заявником є працівник;
- трудові спори, де заявником є роботодавець;
- трудові спори, де заявником є претендент на посаду;
- трудові спори, де заявником є звільнений працівник⁴⁹.

Додамо, що Верховний Суд визнає фактично трудовим цивільно-правові відносини щодо захисту трудових прав члена профспілки (постанова Верховного Суду від 02 листопада 2022 року у справі № 757/20430/21-ц)⁵⁰. Тому вважаємо за необхідне визначити і таку категорію спорів, як трудові спори, де заявником є суб'єкт, що подає позов щодо захисту трудових прав працівників.

Щодо суб'єкта колективного трудового спору (конфлікту), то згідно з положеннями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», спір вирішується за допомогою примирних органів (примирною комісією і трудовим арбітражем) за ініціативою однієї зі сторін спору.

Важливим для практичного застосування є поділ трудових спорів за їх юрисдикцією на:

- 1) трудові спори, які вирішують у порядку цивільного судочинства;
- 2) трудові спори, які вирішують у порядку адміністративного судочинства;
- 3) трудові спори, які вирішують в порядку господарського судочинства;
- 4) трудові спори, які вирішують у порядку застосування примирно-третейських процедур.

⁴⁹ Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2019. Т. 3. С. 77–82. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ae2806ad-5ffe-4c9e-b893-e525b5f304a7/content>

⁵⁰ Поліщук В. Юрисдикція спорів між профспілкою та роботодавцем. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/yurysdyktsiya-sporiv-mizh-profspilkoyu-ta-robotodavtsem>

Також критерієм для класифікації можна бути вид правовідносин, з яких виникає трудовий спір:

- трудові спори, що виникають із трудових правовідносин;

- трудові спори, що виникають із правовідносин, які пов'язані з трудовими (крім колективних правовідносин у сфері найманої праці)⁵¹.

Додамо, що трудові спори у сучасній судовій практиці вирізняють також як трудові спори, що виникають за позовом, який спрямований на захист порушених трудових прав і законних інтересів.

Наприклад, між профспілковою організацією та роботодавцем можуть виникнути цивільно-правові відносини щодо захисту трудових прав члена профспілки на підставі положень ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»⁵². Профспілки, їх об'єднання мають право звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, органів судової влади та міжнародних судових установ.

Верховний Суд вважає, що такий спір фактично є трудовим (постанова Верховного Суду від 02 листопада 2022 року у справі № 757/20430/21-ц)⁵³.

Натомість колективні трудові спори виникають у соціально-трудових відносинах між найманими працівниками, організаціями, утвореними ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, та роботодавцями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями з огляду на ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних

⁵¹ Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи. *Наукові записки НаУКМА*. Юридичні науки. 2019. Т. 3. С. 77–82. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ae2806ad-5ffe-4c9e-b893-e525b5f304a7/content>

⁵² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

⁵³ Поліщук В. Юрисдикція спорів між профспілкою та роботодавцем. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/yurysdyktsiya-sporiv-mizh-profspilkoyu-ta-robotodavtsem>

трудових спорів (конфліктів)»⁵⁴, яка визначає предмет спору, – йдеться про неврегульовані розбіжностей у процесі проведення соціального діалогу.

Контрольні питання

1. Види конституційний механізмів захисту трудових прав працівників.
2. Особливості вирішення трудового спору судом у порядку наказного провадження.
3. Процедура розгляду трудового спору в порядку спрощеного провадження.
4. Наведіть ознаки колективного трудового спору (конфлікту).
5. Охарактеризуйте індивідуально-трудоий спір між працівником і роботодавцем.
6. Наведіть основні законодавчі критерії для класифікацій трудових спорів.
7. Строки позовної давності до суду.

⁵⁴ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

Розділ 2

ПРОТИДІЯ ГЕНДЕРНІЙ НЕРІВНОСТІ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ У МЕХАНІЗМІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

- 2.1. Трудові спори у справах про дискримінацію у сфері праці*
- 2.2. Застосування гендерного законодавства в процесі вирішення трудових спорів*
- 2.3. Особливості вирішення трудового спору в контексті захисту від мобінгу (цькування)*

2.1. Трудові спори у справах про дискримінацію у сфері праці

Основоположним міжнародним документом, що визначає питання гендерної протидії, є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини), яка прийнята Радою Європи 04 листопада 1950 року.

Тут зазначено, що користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою (ст. 14)¹.

Згідно з практикою Європейського суду з прав людини, дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях (рішення у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» від 11 червня 2002 року)².

¹ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) : Протокол Ради Європи від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004?find=1&text=%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC#w1_1

² Рішення Європейського суду з прав людини «Вілліс проти Сполученого Королівства» від 11.06.2002. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170#Text

Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, тобто, якщо вона не має легітимної мети або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та обраною метою (рішення від 21 грудня 1997 року у справі «Ван Раалте проти Нідерландів»)³.

Згідно з ч.ч. 1, 2 ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Велика Палата Верховного Суду в постанові від 29 травня 2018 року в справі № 800/191/17⁴ зазначила, що згідно з практикою Європейського суду з прав людини, з метою з'ясування обставин існування дискримінації у конкретній ситуації, застосовується триступеневий тест:

1) по-перше, виявлення двох категорій осіб, які є порівнюваними та відмінними, оскільки відповідно до Конвенції, дискримінація передбачає належність людини до певної групи;

2) по-друге, встановлення, чи дійсно члени цих двох груп оцінюються по-різному;

3) по-третє, якщо так, то чи для цього є об'єктивні, обґрунтовані підстави.

У постанові від 01 квітня 2020 року в справі № 804/2823/16 Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку, що факт дискримінації може бути встановлений лише у разі, якщо розрізнення у ставленні до особи вмотивоване характерною їй певною персональною ознакою⁵.

Аналогічний підхід у своїх рішеннях застосовує й Конституційний Суд України, вказуючи, що мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі повинна

³ Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Ван Раалте проти Нідерландів» від 21.12.1997. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/docx/pdf>

⁴ Судова справа № 800/191/17 від 29.05.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74342607>

⁵ Судова справа № 804/2823/16 від 01.04.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89082843>

бути істотною, а відмінності (вимоги), що мають таку мету, повинні відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими. У іншому разі встановлення обмежень означало б дискримінацію (абз. 7 п. 4.1 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 07 липня 2004 року №14-рп/2004)⁶.

Основним законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI⁷. За змістом ст. 1 цього акта, дискримінація є ситуацією, за якої особа та/або група осіб зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановлений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Наявність чи відсутність дискримінації характеризують ознаки, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними. Вичерпного переліку таких ознак немає, що правда більшість із них визначена у дефініції. Це раса, колір шкіри, політичні, релігійні й інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний і майновий стан, місце проживання, мовні ознаки.

Відтак з огляду на визначення поняття «дискримінація», яке міститься у п. 2 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», для віднесення тих чи інших дій до дискримінаційних у трудовому праві потрібна наявність дискримінаційних ознак, які виражаються в конкретних діях, унаслідок яких позивач зазнає обмеження у своїх правах, зокрема у сфері праці, порівняно з іншими співробітниками⁸.

⁶ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 07.07.2004 № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>

⁷ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

⁸ Там само.

Законодавцем визначено, що для ідентифікації дискримінації як такої необхідно встановити, за якими ознаками особа зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні своїми правами й обов'язками.

Відповідно до ч. 2 ст. 81 ЦПК України, у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація відбулася. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача⁹.

Дискримінація здійснюється лише у формах, які визначені ст. 5 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а саме у формі прямої дискримінації, підбурювання до дискримінації; пособництва у дискримінації та утиску. Кожна з цих форм має законодавче пояснення у ст. 1 цього акта. Щоправда кількість судових справ про дискримінацію за формою прямої та непрямой дискримінації є значно більшою¹⁰.

В основі непрямой дискримінації є ситуація, коли для особи та/або групи осіб за їх певними «дискримінаційними» ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб. Причиною цього є реалізація чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики (за змістом ст. 1 цього акта). Натомість прямою дискримінацією є теж ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться в аналогічній ситуації менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб (за змістом ст. 1 цього акта). Однак винятком є ситуації, які хоч і мають вигляд дискримінаційних, але їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

⁹ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

¹⁰ Дискримінація: судова практика 2019. Огляд рішень судів у справах про дискримінацію в Україні за 2019 рік / І. Федорович, О. Бондаренко. 2020. URL: [file:///C:/Users/User/Desktop/%D0%9D%D0%90%D0%A3%D0%9A%D0%90%202022%202023/%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80/Discrimination_report_final_final%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Desktop/%D0%9D%D0%90%D0%A3%D0%9A%D0%90%202022%202023/%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80/Discrimination_report_final_final%20(1).pdf)

Перелік дискримінаційних ознак суттєво розширено ст. 2-1 КЗпП України. Зокрема, це іноземне походження (що значно ширше за обсягом, ніж ознака громадянства), стан здоров'я, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, членство у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участь у страйку, звернення або намір звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення та мовна ознака. Також сюди можна віднести й інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання.

Також доповнено перелік обставинами, які вважаються ситуаціями дискримінаційного характеру, але не є такими. Вони є законодавчо визначеними діями, а також обмеженнями прав найманих працівників, які залежать від вимог, характерних певному виду робіт (стосовно віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи зумовлені потребою посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

До таких обставин потрібно віднести і переваги у статуті та законах для засновників (учасників) і членів господарських товариств (окрім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб при працевлаштуванні, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі звільнення (за змістом ст. 2-1 КЗпП України).

Роботодавцям забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя (ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI)¹¹.

¹¹ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

Отже, дискримінація не є абстрактною, її наявність чи відсутність залежить від факту встановлення у суді наявності ознаки, за якого особу дискримінували.

Ключовим моментом є встановлення причинно-наслідкового зв'язку між наявністю «дискримінаційних» ознак і порушенням або обмеженням трудових прав працівників. Відтак для ідентифікації дискримінації як такої необхідно встановити, за якими ознаками особа зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні своїми правами й обов'язками.

Тому в справі, яка виникає з трудових відносин, може бути заявлено дискримінацію. Про це свідчить ознака (чи ознаки) дискримінації, які вказує у своїй позовній заяві позивач. Відтак виявити відсутність чи наявність дискримінаційної складової – це завдання суду, який оцінює докази та вирішує справу по суті.

Відповідно до ч. 2 ст. 81 ЦПК України, у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація відбулася. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача¹².

Отже, позивач повинен надати докази факту дискримінаційних дій роботодавця стосовно нього. Дискримінацію не можна вважати лише припущення, бажанням видати за реальну певну ситуацію, на думку позивача, дискримінаційного характеру.

Зрозуміло, що факт дискримінації підтверджує рішення суду, яке набрало законної сили. Відтак причиною порушення законних прав працівника є дискримінація. Тому, згідно з ст. 237-1 КЗпП України, роботодавець відшкодовує працівнику моральну шкоду. Щоправда у рішенні суду мають міститися докази наявності моральних страждань, втрати ним нормальних життєвих зв'язків, які вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя.

Дискримінація означає, що вчиняються дискримінаційні дії відносно працівника. Відтак роботодавець у суді повинен довести протилежне, що жодні дискримінаційні дії не вчинені.

¹² Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

Отже, з огляду на формулювання ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹³, можна вивести такі загальні ознаки дискримінації у сфері праці:

1) дискримінація у сфері праці – це ситуація, яка в трудових відносинах виражається у вчиненні дискримінаційних дій відносно працівника;

2) дискримінація здійснюється за певною дискримінаційною ознакою або групою ознак (стать, ВПО, інвалідність тощо);

3) особа зазнає обмежень щодо прав і свобод (їх визнання, реалізації або користування);

4) береться до уваги будь-яка форма дискримінації, визначена цим Законом.

З огляду на зміст ст. 2-1 КЗпП України, дискримінацією у сфері праці розглядається пряме або непряме обмеження прав працівників за дискримінаційними ознаками та (або) порушення принципу рівності прав і можливостей.

Загалом у судовій практиці переважають декілька формулювань позовних вимог у частині наявності дискримінації. Зокрема:

1) працівник (позивач) зазначив, що роботодавець без згоди працівника з порушенням вимог законодавства, зокрема шляхом дискримінації та утиску трудових прав, змінив істотні умови його трудового договору (позов не задоволено, не доведено факт дискримінації)¹⁴;

2) працівник (позивач) зазначив, що роботодавець провів зміни в організації виробництва та праці стосовно лише однієї посади і не надав працівнику жодних доказів необхідності встановлення таких змін, отже, вчинено дискримінаційні дії роботодавцем стосовно працівника (апеляційну скаргу задоволено, дискримінаційної складової у справі немає)¹⁵.

¹³ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

¹⁴ Судова справа № 609/987/18 від 12.01.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102702725>

¹⁵ Судова справа № 208/7393/18 від 02.12.2001. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101573286>

Аналіз судових справ, які виникають із трудових правовідносин, свідчить про те, що дискримінація може бути окремо предметом позову.

Наприклад, позов про поновлення на роботі й виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу та припинення дискримінації трудових і конституційних прав. Однак пізніше позивач скористався своїм правом і змінив предмет позову без вимог дискримінаційного характеру¹⁶.

Взірцем вирішення судової справи щодо наявності дискримінації у трудових відносинах може слугувати рішення Закарпатського апеляційного суду № 297/377/18 від 19 жовтня 2020 року¹⁷. Предметом апеляційної скарги є вимоги про визнання недійсними наказів, визнання дій незаконними, визнання факту дискримінації, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. У цій справі з-поміж доказів був важливий документ. Зазначимо, що у справах про дискримінацію у сфері праці важливе значення має висновок Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Відповідно ч. 1 ст. 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁸, цей суб'єкт надає за зверненням суду висновки у справах про дискримінацію. Це лише один із багатьох видів доказів, які сукупно оцінюються судом.

У справі про припинення трудових відносин із вільно переміщеною особою позивач обґрунтовує вчинення роботодавцем щодо нього дискримінаційних дій у формі непрямої дискримінації. Це ситуація, яка у його випадку проявилася неможливістю повернутися на покинуте місце проживання у м. Луганськ, яке зараз знаходиться на тимчасово окупованій території України. Непряма дискримінація зумовлена зверненням роботодавця до профспілкової організації стосовно надання згоди на звільнення. Позивач також зазначає,

¹⁶ Судова справа № 756/12490/18 від 16.06.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97917606>

¹⁷ Судова справа № 297/377/18 від 19.10.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93201897>

¹⁸ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

що у минулому звертався до прокурора для захисту своїх трудових прав та інтересів та відповідні відомості про кримінальне правопорушення були внесені до Єдиного реєстру судових розслідувань (доказом є витяг з кримінального провадження). Їх роботодавець використав як утиск (теж форма дискримінації), щоб переконати членів профспілкової організації звільнити заявника. Доказом цього є власноручно зроблений позивачем запис засідання профспілкового органу.

Зазначимо, що сума такого позову становила 300 000,00 грн відшкодування моральної шкоди. Суд взяв до уваги лише як доказ наявності дискримінації аудіозапис, зміст якого дав змогу встановити в діях роботодавця факт дискримінації за ознакою звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав¹⁹.

Відповідно до ч. 10 ст. 150 ЦПК України, не допускається вжиття заходів забезпечення позову, які за змістом є тотожними задоволенню заявлених позовних вимог, якщо водночас спір не вирішується по суті²⁰.

Зазначене обмеження не поширюється на забезпечення позову шляхом зупинення рішень, актів керівника або роботодавця про застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, відмова в наданні відпустки, відсторонення від роботи чи посади, будь-яка інша форма дискримінації позивача тощо) у зв'язку з повідомленням ним або його близькими особами про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

Отже, для встановлення фактів дискримінації співробітників відповідачем має бути наведено, що дії позивача відбувалися на ґрунті дискримінації, тобто поводження у різний спосіб з іншими працівниками за певними ознаками без об'єктивного та розумного обґрунтування.

¹⁹ Судова справа № 297/377/18 від 19.10.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93201897>

²⁰ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

Водночас суд погоджується з твердженнями позивача, про те, що вимоги щодо належного виконання своїх обов'язків, передбачених трудовим договором.

Цілком зрозуміло, що факт дискримінації підтверджує рішення суду, яке набрало законної сили. Відтак причиною порушення законних прав працівника є дискримінація. Тому, згідно з ст. 237-1 КЗпП України, роботодавець відшкодовує працівнику моральну шкоду. Щоправда у рішенні суду мають міститися докази наявності моральних страждань, втрати ним нормальних життєвих зв'язків і вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя.

2.2. Застосування гендерного законодавства в процесі вирішення трудових спорів

Згідно зі ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками статі.

Основоположними нормативними актами у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»²¹, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV²² та положення КЗпП України.

Виходячи з визначення поняття дискримінації, яке міститься у п. 2 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»²³, для віднесення тих чи інших дій до дискримінаційних необхідна наявність певних ознак, які виражаються в конкретних діях, унаслідок яких позивач зазнає обмеження у своїх правах, зокрема у сфері праці,

²¹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

²² Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

²³ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

порівняно з іншими співробітниками. Відтак аналогічні правила діють стосовно такої дискримінаційної ознаки, як стать.

Відповідно до ст. 2-1 КЗпП України, дискримінаційною ознакою теж є стать і водночас це є ознака, що виключає дискримінацію працівників через те, що є обмеження щодо виконання окремих видів робіт або ж дії чи обмеження, що зумовлені потребою посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

В основі гендерного підходу до вирішення трудової справи є забезпечення рівних прав і можливостей і для чоловіків, і для жінок, що зумовлює відсутність будь-яких обмежень та привілеїв для реалізації трудових прав працівників.

Порушення цих засад призводить до ситуації, яка є дискримінаційною за ознакою статі. Ознаки дискримінації за ознакою статі наведені у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У площині трудова права йдеться лише про таку ситуацію, де особа та/або група працівників зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами і свободами або привілеями за ознакою статі, які були є та можуть бути дійсними або припущеними²⁴.

Дискримінація здійснюється лише у формах, які визначені ст. 5 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а саме у формі прямої дискримінації, підбурювання до дискримінації; пособництва у дискримінації та утиску²⁵.

Закон не розглядає дискримінацією за ознакою статі обмеження або привілеї з правомірною об'єктивною обґрунтованою метою, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Результати моніторингу судових рішень свідчать про те, що проблематика застосування гендерного законодавства при вирішенні трудових спорів обумовлена передусім

²⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

²⁵ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

відсутністю узагальнення судової практики та рішень пленуму Верховного Суду щодо захисту від дискримінації за ознакою статі²⁶. Також позовні вимоги осіб загалом ґрунтуються на дискримінаційному законодавстві без уточнення гендерних аспектів трудової справи.

Зокрема, аналіз судової практики дає підстав для висновку, що найчастіше у рішеннях суду застосовується «дискримінація за ознакою статі» як поняття гендерного законодавства. Натомість ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²⁷ визначає також дефініцію гендерної рівності, що полягає у рівному правовому статусі жінок і чоловіків та рівних можливостях для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Цей термін практично не розкривається у судовій практиці.

Наприклад, Апеляційний суд Тернопільської області визнав порушення гендерної рівності при розподілі педнавантаження стосовно викладання предмету «Початкова військова підготовка». Пояснення директора школи були обґрунтовані тією обставиною, що при виборі вчителя віддавалася перевага чоловікам. Судом було оцінено це як розрізнення працівника за ознакою статі, яке спрямоване на обмеження реалізації на рівних правах, що стосуються права на працю для жінок і чоловіків. Суд апеляційної інстанції зробив висновок, що в основу критерію працевлаштування покладено не компетентність працівника, а його стать і цим порушено принцип гендерної рівності, що суперечить ст. 24 Конституції, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²⁸.

Більшість трудових справ стосується порушень у сфері посиленого захисту трудових прав жінок у сфері праці. Це переведення чи звільнення працівника, не виплата заробітної плати, ненадання відпустки у зв'язку з вагітністю

²⁶ Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів : звіт за результатами моніторингу / О. Уварова, М. Ясеновська, 2016. С. 50.

²⁷ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

²⁸ Судова справа № 609/51/17 від 28.11.2017. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70709480>

та пологами, для догляду за дитиною, залучення жінок до заборонених видів робіт, сексуальні домагання, оголошення на роботу зі зазначенням статі, необґрунтована відмова в офіційному працевлаштуванні тощо²⁹.

Із-поміж форм дискримінації за ознакою статі переважає утиск з боку роботодавця.

Наприклад, у справі розірвання трудового договору з вагітною жінкою з ініціативи роботодавця у зв'язку з вчиненням прогулу³⁰. Позивач мотивувала, що застосування дисциплінарного стягнення до неї є дискримінаційним рішенням роботодавця стосовно неї і як до жінки, і як до одинокої матері. Адже й інші працівники були відсутні на роботу, бо проводилися урочистості та святкування Дня працівника освіти в театрі. Стосовно неї, на переконання позивача, застосовано таку форму дискримінації, як утиск. Суд на основі вивчення матеріалів справи, дослідження доказів у справі доходить висновку, чи підлягає позов задоволенню і з яких підстав. Тобто, у судовому рішенні визначено фактичні обставини. Відтак дискримінаційні дії роботодавця стосовно працівниці не були підтверджені під час розгляду справи по суті. Зокрема, ним було зазначено, що працівнику продовжували виплачувати стимулюючі виплати, премії, як і іншим працівникам, обрано найменш суворе стягнення з можливих видів дисциплінарних стягнень. Відтак позовну заявку загальний місцевий суд залишив без задоволення.

Відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 60 ЦПК України³¹, у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація відбулася. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача. Відповідно, у позовній заяві позивач повинен конкретизувати та навести докази дій і рішень відповідача, які, на його переконання, вчинені у формі дискримінації

²⁹ Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів : звіт за результатами моніторингу / О. Уварова, М. Ясеновська, 2016. С. 67–86.

³⁰ Судова справа № 643/14884/18 від 25.10.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100615207>

³¹ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

за ознакою статі. Важливо, що такі дискримінаційні дії та рішення тягнуть важливий правовий наслідок – обмеження трудових прав, зокрема в сфері праці, порівняно із іншими працівниками, що працюють у роботодавця.

2.3. Особливості вирішення трудового спору в контексті захисту від мобінгу (цькування)

Правове регулювання мобінгу (цькування) здійснюється ст. 2-2 КЗпП України. Передусім важливо визначити основні його ознаки як правової категорії, які застосовуються разом для характеристики мобінгу (цькування) як забороненого в Україні явища.

По-перше, мобінг (цькування) – це свого роду порушення у сфері праці, що характеризується вчиненням умисного діяння (дії або бездіяльності).

По-друге, такі дії або бездіяльність є тільки умисними. Відтак необережність як форма вини виключає наявність мобінгу (цькування).

По-третє, важливою характеристикою є повторюваність (систематичність) і тривалість.

По-четверте, суб'єктом мобінгу (цькування) може бути роботодавець, окремі працівники або групи трудового колективу.

По-п'яте, це мета – приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, а також набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків.

Варто додати, що суди керуються п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 27 лютого 2009 року № 1 «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи»³², де визначено поняття «гідність» так: «Чинне законодавство не містить визначення понять гідності, честі чи ділової репутації, оскільки вони є морально-етичними категоріями

³² Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи : Постанова Верховного Суду України від 27.02.2009 № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09#Text

й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту. Зокрема, під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності, з честю пов'язується позитивна соціальна оцінка особи в очах оточуючих, яка ґрунтується на відповідності її діянь (поведінок) загальноприйнятим уявленням про добро і зло ...».

По-шосте, мобінг (цькування) вчиняються у певній формі, які визначені законодавчо. Це психологічний та/або економічний тиск, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного й економічного тиску, зокрема, є:

- створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери стосовно працівника шляхом застосування способів виведення працівника із психологічної рівноваги (застосування погроз, висміювань, наклепів, зневажливих зауважень, поведінкою загрозливого, залякуючого, принизливого характеру тощо);

- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція. Законодавець визначає вичерпний перелік умисних дій, які свідчать про такий умисел. Це незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник має брати участь згідно з локальними нормативними актами та організаційно-розпорядчими актами, перешкоджання працівником виконанню трудової функції, недопущення його на робоче місце, перенесення робочого місця працівника у непристосовані для цього виду роботи місця;

- безпідставне позбавлення працівника частини належних йому виплат (премій, бонусів та інших заохочень).

Окрема група умисних дій у формі психологічного і (або) економічного утиску стосується порушення принципу рівності у сфері праці.

Це нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівність у оплаті праці рівної цінності, що виконується працівниками однакової кваліфікації; необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань

між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Також законодавець встановлює і винятки з цих вимог, а саме не вважається мобінгом (цькуванням) вимоги роботодавця, які передбачені законодавством, колективним або трудовим договором і стосуються належного виконання працівником трудових обов'язків, зміни робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці.

Відповідальність за мобінг (цькування) працівника встановлена ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Комітет Національної асоціації адвокатів України з питань трудового права підготував Дайджест судової практики з питань установлення фактів мобінгу в Україні³³.

Більшість судових справ стосовно мобінгу (цькування) були вирішені в контексті індивідуальних трудових спорів, що виникли з трудових відносин між працівником і роботодавцем у частині позовних вимог про скасування наказу щодо застосування дисциплінарного стягнення або звільнення з роботи.

Для встановлення мобінгу потрібно позивачеві надати конкретні, правові, беззаперечні докази, які б свідчили або давали суду саме правові підстави для висновку про вчинення стосовно позивача мобінгу. Суд оцінює доводи позивача за кожною позовною вимогою і по суті, і в контексті наявності ознак мобінгу.

Зокрема, аналіз судової практика щодо вирішення трудових спорів дає підстави для висновку, що позивачі найчастіше зверталися до суду з проханням визнати дії роботодавця мобінгом і його наказів незаконними; підтвердити факт учинення мобінгу під час звільнення; визнати неправомірним розміщення інформації в телеграм-каналі та встановити вплив

³³ Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу в Україні. 2024. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%B7_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%96%D0%B2_%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83.pdf

цього факту на звільнення; визнати протиправним і скасувати наказ роботодавця про оголошення догани; визнати протиправним і скасувати наказ про звільнення та поновлення на роботі, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу; зобов'язати роботодавця вирішити питання про нарахування й виплату працівнику винагороди за підсумками роботи за рік (тринадцятої зарплати) тощо.

Суди повинні перевірити викладені позивачами факти, які, на їх переконання, пов'язані із мобінгом (цькуванням) з боку роботодавця. Вони повинні бути об'єктивно підтверджені та не ґрунтуватися на припущеннях.

Зокрема, апеляційний суд погодився з висновком суду першої інстанції, що факт непогодження з діями та рішеннями роботодавця не свідчить про обмеження його прав і свобод, які б виразилися саме в мобінгу³⁴.

У судовій справі під час вирішення питання щодо встановлення вчинення мобінгу (цькування) і звільнення працівника за прогул суд взяв до уваги рішення Ради трудового колективу. Зокрема, як було встановлено у судовому засіданні, позивач звернувся до цієї Ради трудового колективу з проханням встановити у діях роботодавця ознаки мобінгу (цькування). Він це мотивував тим, що його притягнуто до дисциплінарної відповідальності, порушено права на відпочинок – ненадано обов'язкових відпусток, знижено розмір заробітної плати, позбавлено 13-ї зарплати, обмежено у можливості працювати – відключено службову електронну пошту, порушено право на працю – незаконне звільнення. Однак у справі є протокол Ради трудового колективу, яким одногослосно прийнято рішення про відсутність у діях роботодавця ознак дискримінації або мобінгу стосовно позивача³⁵.

Особисті неприязні відносини, що можуть бути причиною конфлікту між працівником і роботодавцем, або в трудовому колективі загалом, є поширеною підставою припущення економічного і (або) психологічного тиску, в якому є ознаки мобінгу. Наприклад, у судовій справі №226/584/23

³⁴ Судова справа № 344/4844/23 від 08.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112792325>

³⁵ Судова справа № 936/204/23 від 28.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112646870>

від 27 вересня 2023 року доводи позивача бути вмотивовані доповідними записками, які, на думку позивача, свідчать про вчинення мобінгу (цькування) з боку роботодавця. Належна оцінка їх судом ґрунтувалася на тій обставині, що зміст доповідних записок був прямо пов'язаний із дорученням роботодавця і стосувалося виконання цим працівником трудових обов'язків. Тому тут немає прояву мобінгу (цькування)³⁶.

Також нещодавно Верховний Суд зазначив, що факт звернення зі заявою про встановлення факту мобінгу не є підставою відстрочки для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення у разі порушення ним трудової дисципліни. Роботодавець має право видати відповідний наказ до набрання законної сили судовим рішенням про встановлення факту мобінгу (цькування), якщо він не пов'язаний із заявленими позовними вимогами (судова справа № 332/6221/23 від 19 червня 2024 року)³⁷.

Рішення суду про підтвердження вчинення мобінгу (цькування), яке набрало законної сили, має дуже важливе значення. Зокрема, положенням КЗпП України передбачені такі правові наслідки:

- право працівника на розірвання трудових відносин за власним бажанням з роботодавцем, який вчинив стосовно нього мобінг (цькування) або не вживав заходів щодо його припинення. Водночас дату звільнення працівник визначає самостійно (ст.ст. 38–39 КЗпП України);

- право працівника, який розірвав трудовий договір з роботодавцем, який вчинив стосовно нього мобінг (цькування) або не вживав заходів щодо його припинення, на вихідну допомогу при звільненні у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше 3-місячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України);

- право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір із працівником, який учинив мобінг (цькування) (п. 12 ч. 1 ст. 40 КЗпП України);

³⁶ Судова справа № 226/584/23 від 27.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113809784>

³⁷ Судова справа № 332/6221/23 від 19.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119873430>

– право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, який вчинив мобінг (цькування) незалежно від форм його прояву та/або невжив заходів для припинення мобінгу (цькування) (п. 1–2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України);

– право на відшкодування шкоди у розмірі понесених витрат на лікування у разі ушкодження здоров'я працівника, якщо причиною цього є мобінг (цькування) (ст. 173 КЗпП України);

– право на відшкодування шкоди роботодавцем працівнику внаслідок мобінгу (цькування), якщо це призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, що вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237-1 КЗпП України).

Відтак мобінг (цькування) існує тільки в площині наявності трудового договору між працівником і роботодавцем. Зі припиненням трудових відносин правові наслідки рішення суду про підтвердження цього акта не застосовуються.

Зокрема, для обґрунтування справи № 932/9202/23 від 29.02.2024 р. суд зазначив, що позивача звільнено з роботи у день вирішення спору. Відтак відсутність трудових відносин виключає можливість мобінгу. Навіть у разі доведення факту мобінгу (цькування) з боку роботодавця, рішення суду не буде достатньою підставою для поновлення працівника на роботі та відшкодування заподіяної цим шкоди³⁸.

Контрольні питання

1. У чому особливість захисту трудових прав працівників у контексті гендеру?

2. Наведіть приклади трудових спорів, де порушено принцип гендерної рівності.

3. Як співвідносяться поняття «дискримінація» та «мобінг»?

4. На кого зі сторін трудового спору покладається обов'язок доказування наявності дискримінації?

5. Назвіть ознаки мобінгу в трудовому праві.

³⁸ Судова справа №932/9202/23 від 29.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439>

Розділ 3

ЗАСОБИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ СПОРІВ

- 3.1. Порядок створення та компетенція комісії по трудових спорах*
- 3.2. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду місцевими загальними судами*
- 3.3. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації*

3.1. Порядок створення та компетенція комісії по трудових спорах

Із загальним місцевим судом комісія по трудових спорах (КТС) є органом, що розглядає трудові спори.

Відповідно до ст. 223 КЗпП України, передбачено два різновиди КТС:

- 1) КТС усього підприємства, установи, організації;
- 2) КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах, які створюються за рішенням загальних зборів трудового колективу.

КТС управі розглядати будь-який трудовий спір за участю працівника, з яким укладено трудовий договір, окрім тих:

- що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах;
- особливості розгляду яких встановлено законодавством (ст. 222 КЗпП України).

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

Основні ознаки КТС як органу, що вирішує трудовий спір, є:

- КТС обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії;
- не менше половини складу КТС – робітники;

- обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації;
- діє на підприємствах, установах, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік;
- порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації;
- має печатку встановленого зразка.

Вимоги звернення до КТС:

1) попередньо відбулися безпосередні переговори з роботодавцем щодо врегулювання розбіжностей, у яких працівник брав участь самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси (ст. 224 КЗпП України);

2) звернення працівника з заявою до КТС (ст. 225 КЗпП України):

- надається тримісячний строк для звернення з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права;
- без обмеження строком – у спорах про виплату належної йому заробітної плати;
- поновлення визначеного строку можливе тільки КТС у разі поважних причин;
- факт подання заяви засвідчує її реєстрація у КТС.

Стосовно вимог до розгляду трудового спору на підставі поданої заяви, то передбачені такі законодавчі вимоги:

- спір розглядається у 10-денний строк з дня подання заяви;
- обов'язкова присутність працівника і представників роботодавця.

Однак у поданій заяві працівник може зазначити прохання розглянути справу за його відсутності та вказати особу, яка вправі представляти його інтереси під час розгляду індивідуального трудового спору. Це може бути будь-яка обрана ним особа (зокрема адвокат) або представник профспілкового органу.

Нез'явлення працівника або його представника на засідання КТС є наслідком відкладення розгляду заяви до наступного засідання. У разі повторного нез'явлення працівника без поважних причин КТС може винести рішення про зняття цієї

заяви з розгляду. Це не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

– процедурні питання організації розгляду заяви.

Для належного вирішення трудового спору КТС управі дооручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, викликати на засідання свідків, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи.

Це обумовлено метою зазначеного органу – повно та об'єктивно розглянути заяву працівника, встановити і дослідити обставини, що були, та надати їм належну оцінку в межах своїх повноважень, повно, об'єктивно та безпосередньо дослідити наявні у справі докази й прийняти законне та обґрунтоване рішення.

Відтак працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

Кількісний склад КТС для вирішення трудового спору на засіданні становить не менше двох третин обраних до її складу членів. Із них більшістю голосів приймається рішення.

Документами КТС є протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем та рішення комісії (ст. 227 КЗпП України).

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

Копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцю.

Оскарження рішення КТС здійснюється згідно з вимогами ст. 228 КЗпП України, а саме:

– до суду в 10-денний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Зазначимо, що учасники трудового спору (працівник і роботодавець) не отримують виписки з протоколу ні копії

протоколу, а копію рішення суду. Тож доцільно узгодити положення норм ст.ст. 227 та 228 КЗпП України;

- поновлення визначеного строку можливе лише судом у разі поважних причин;

- суд вирішує справу по суті.

Незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом 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 (пункт 5 Постанови № 9 Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Варто також додати, що предметом судового розгляду є не законність / незаконність рішення КТС, постановленого цим органом за заявою працівника, а законність / незаконність вимог працівника, з якими він попередньо звернувся до комісії. Такого висновку дійшов Верховний Суд у судовій справі № 487/2492/16ц від 8 квітня 2021 року¹.

Виконання рішення КТС. Відповідно до ст. 235 КЗпП України, рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у 3-денний строк після закінчення 10 днів, які передбачені на його оскарження.

Однак у справі про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, рішення КТС підлягає негайному виконанню.

Якщо роботодавець не виконав рішення КТС у визначені законом терміни, то КТС видає працівникові документ – посвідчення, що має силу виконавчого листа.

Зокрема, згідно з п. 4 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про виконавче провадження» № 1404-VIII від 2 червня 2016 року, до виконавчих документів віднесено посвідчення КТС, які видаються на підставі відповідних рішень таких комісій².

Вимоги до цього документа визначені ст. 230 КЗпП України. У ному мають бути вказані такі реквізити: найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дата

¹ Судова справа №487/2492/16ц від 08.04.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96146225>

² Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016. № 1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>

прийняття рішення, його видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання.

Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови КТС її печаткою. Звернення з заявою до місцевого загального суду для вирішення трудового спору є підставою відмови у видачі посвідчення.

Посвідчення КТС дає змогу звернутися стосовно примусового виконання її рішення до приватного виконавця чи до органу державної виконавчої служби з дотриманням 3-місячного строку.

3.2 Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду місцевими загальними судами

Згідно з ст. 231 КЗпП України, право звернутися безпосередньо до місцевого загального суду з заявами мають:

1) працівники підприємств, установ, організацій, де не обираються комісії по трудових спорах.

Зазначимо, що особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем, вправі звернутися до суду на підставі ст.ст. 55 та 124 Конституції України.

Щоправда першим органом для вирішення трудового спору працівник може обрати КТС. Це право гарантоване ст. 225 КЗпП України. Однак варто також брати до уваги і ст. 223 КЗпП України, де вживається словосполучення «комісія по трудових спорах обирається загальними зборами трудового колективу» з урахуванням мінімальної кількості працівників – 15 осіб. Тому фактично КТС може і не бути, бо КТС не обиралася;

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

У цьому положенні визначено різні позовні вимоги, в межах яких суд розглядає трудовий спір. Розглянемо кожен із них детальніше у розділі про особливості розгляду трудових спорів за предметом позову.

Зазначимо, що поновлення на роботі полягає загалом у тому, що працівнику надається та ж робота, яку він виконував до його звільнення. Таке рішення суду підлягає негайному виконанню, що передбачає видання роботодавцем наказу про поновлення на роботі, яким скасовується наказ про звільнення працівника.

Сюди не можна віднести такі категорії спорів, як:

- спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали (ч. 3 ст. 221 КЗпП України).

Застосування цього положення роз'яснив Верховний Суд у постанові від 26 лютого 2020 року в справі № 210/5659/18. Тут зазначено, що ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» міститься пряма заборона втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань. Тому спори щодо дострокового звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, має вирішуватися відповідно до статутних документів профспілок та законодавства, яке регулює основи їхньої діяльності³. Хоч це судове рішення стосується профспілки, ці правила стосуються всіх громадських та інших об'єднань громадян;

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

Зокрема застосовуються вимоги вирішення трудових спорів згідно з положеннями законів України: «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII⁴, «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII⁵, «Про Вищу раду

³ Судова справа № 210/5659/18 від 26.03.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88138146>

⁴ Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>

⁵ Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>

правосуддя» від 21 грудня 2016 року № 1798-VIII⁶, «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII⁷. Особливості розгляду справ в порядку адміністративного провадження регулюється нормами Кодексу адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 року № 2747-IV⁸.

Науковець Л. Грузінова вважає, що «ст. 222 КЗпП України варто викласти у новій редакції, розмежувавши спори цієї категорії працівників за юрисдикціями: цивільною; господарською (особливості призначення та звільнення керівників господарських товариств); адміністративною (службово-трудова відносина). Також варто зважати й на підходи Великої Палати Верховного Суду до визначення юрисдикційності спорів цієї категорій працівників і судову практику вирішення юрисдикційних спорів»⁹.

Значно відрізняється перелік позовних вимог для безпосереднього звернення до суду працівників, які виконують важливі функції в організації трудового процесу або займають посади в окремих органах. Окрім питання звільнення працівника, зміни дати і формулювання причини його звільнення, оплати за час вимушеного прогулу, тільки суд може розглядати позови щодо переведення зазначених нижче осіб на іншу роботу, і накладання дисциплінарних стягнень.

До таких працівників належать:

1) керівники підприємств, установ, організацій (філій, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів), їхні заступники; головні бухгалтера підприємства, установ, організації, їхні заступники; службові особи податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, службові особи центральних органів виконавчої влади,

⁶ Про Вищу раду правосуддя : Закон України від 21.12.2016 № 1798-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19#Text>

⁷ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

⁸ Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>

⁹ Грузінова Л. Індивідуальні трудові спори: деякі проблемні питання. *Юридична газета*. 03 серпня 2023. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/individualni-trudovi-spori-deyaki-problemni-pitannya.html>

що реалізують державну політику в сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівні працівники, які обираються, затверджуються або призначаються на посади органами місцевого самоврядування, державними органами, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян.

Зазначимо, що Верховний Суд від 31 липня 2024 року в справі № 953/8854/21 дійшов висновку, що під поняття «керівник підприємства», зважаючи на функціональні повноваження, підпадають особи, які виконують обов'язки організаційно-розпорядчі (керівництво трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності) чи адміністративно-господарські (обов'язки з управління або розпорядження державним майном)¹⁰.

Також усталеною є судова практика, відповідно до якої спори про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства чи члена колегіального такого органу віднесені до господарської юрисдикції¹¹.

Зокрема, у постанові від 15 вересня 2020 року в справі № 205/4196/18 Верховний Суд визначив критерії розмежування за юрисдикцією спорів про звільнення. За правилами цивільного судочинства розглядаються спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за п. 5 ч. 1 ст. 41 цього Кодексу (припинення повноважень за ч. 3 ст. 99 ЦК України). До юрисдикції господарського суду належать спори, у яких позивач, повноваження якого як керівника юридичної особи (її виконавчого органу) припинені за ч. 3 ст. 99 ЦК України, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, оскаржує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого припинення повноважень (звільнення)¹².

¹⁰ Судова справа № 953/8854/21 від 31.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120805332>

¹¹ Судова справа № 756/236/23 від 25.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120626172>

¹² Судова справа № 205/4196/18 від 15.09.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>

Аналогічно сюди не можна віднести такі категорії спорів, як:

- спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали (ч. 3 ст. 221 КЗпП України).

Ще одним прикладом може слугувати припинення повноважень керівника релігійної організації. Зокрема, Верховний Суд у постанові від 19 травня 2021 року в справі № 761/25084/20-ц дійшов висновку, що рішення, прийняті статутними органами релігійного об'єднання у межах своїх повноважень, є виключно внутрішньою діяльністю релігійної організації. Втручання органів державної влади у здійснювану в межах закону діяльність релігійної організації чи релігійного об'єднання не допускається¹³.

Отже, держава, зокрема і судова влада, не має права втручатись у діяльність церкви, зокрема переглядати (ревізувати, скасовувати) рішення загальних зборів релігійної громади та рішення найвищого органу влади в галузях віровчення, церковного управління і церковного суду тощо¹⁴;

- спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством;

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

3) спори працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України

¹³ Судова справа № 761/25084/20-ц від 19.05.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97352424>

¹⁴ Судова справа № 359/1964/23 від 17.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120485429>

«Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 року № 1667-IX¹⁵);

4) спори домашніх працівників.

Відповідно до ст. 173-2 КЗпП України, домашніми працівниками є фізичні особи, які виконують домашню працю (для домогосподарств) у межах трудових відносин із роботодавцем.

Відмова у прийнятті на роботу теж може бути причиною звернення до суду.

Закон гарантує захист трудових прав у суді окремим категоріям осіб, які вважають, що роботодавець необґрунтовано відмовив їм у прийнятті на роботу.

Зокрема, у ст. 232 КЗпП України визначені категорії осіб, з якими роботодавець, відповідно до чинного законодавства, зобов'язаний укласти трудовий договір. Це такі суб'єкти:

1) працівники, які запрошені на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молоді спеціалісти, які закінчили заклад фахової передвищої, вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу на це підприємство, в установу, організацію;

3) вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборні працівники після закінчення строку повноважень;

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

6) інші особи, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Строки позовної давності. Також у КЗпП України передбачено строки для звернення до суду:

1) 3-місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права – загальний строк;

2) 1-місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення – у справах про звільнення;

¹⁵ Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>

3) у 3-місячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні;

4) 1-місячний строк з дня, коли домашній працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

5) 1 рік – у справі про стягнення на користь роботодавця з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.

Судовий розгляд колективного трудового спору (конфлікту). Можливість судового порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачена, крім визначених законом випадків. Ідеться про:

- розгляд заяви роботодавця про визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

- розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених ст. 24 цього Закону, і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ст. 25 зазначеного Закону);

- оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (ч. 5 ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);

- невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (ч.ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» в усіх інших випадках застосовується примирно-третейська процедура.

3.3. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації

Згідно з ст. 222-1 КЗпП України, трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX¹⁶ з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП України.

Зазначимо, що наразі процедура медіації передбачена тільки для вирішення індивідуально-трудових спорів. Погоджуємося з колективом авторів (М. І. Сьомич, Б. В. Стрілець, П. Ю. Шведенко) про доцільність запровадження цієї процедури у колективних трудових спорах шляхом внесення відповідних змін і доповнень до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»¹⁷.

Медіація допомагає вирішити спір і на етапі досудового розгляду, і під час розгляду справи в суді. Важливим є те, що законодавець допускає можливість урахування строків проведення медіації під час поновлення строку звернення до комісії по трудових спорах та до суду (ч. 4 ст. 222-1 КЗпП України).

Відповідно до змісту положень Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX, та з урахуванням особливостей, які визначені положеннями КЗпП України, можна вивести такі основні законодавчі вимоги до медіації у трудових спорах:

1) це позасудова процедура.

Зауважимо, що це позасудовий порядок вирішення трудового спору. Медіація може бути проведена до звернення до КТС чи суду або ж під час судового провадження;

2) це добровільна процедура.

Однак немає жодних обмежень у трудовому законодавстві стосовно внесення медіаційного застереження і до тексту трудового договору, і до локальних актів роботодавця. В такий спосіб можливість використання процедури медіації

¹⁶ Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

¹⁷ Сьомич М. І., Стрілець Б. В., Шведенко П. Ю. Медіація в трудових спорах: перспективи застосування в Україні та досвід Європейського Союзу. *Юридичний журнал*. 2024. № 9. С. 409–413. С. 412

у разі виникнення потенційного трудового спору заздалегідь погоджена сторонами¹⁸;

3) це конфіденційна процедура.

Учасникам медіації заборонено розголошувати конфіденційну інформацію, за винятком випадків, коли це передбачено законом або письмовою домовленістю;

4) це структурована процедура, яка здійснюється відповідно до угоди про надання послуг з проведення медіації у строки та порядку, який визначений сторонами;

5) учасники медіації – медіатор (медіатори), сторони медіації (працівник та роботодавець), їхні представники, законні представники, перекладач, експерт й інші особи, визначені за домовленістю сторін медіації у трудовому спорі;

6) залучення медіатора (медіаторів) як спеціально підготовленої нейтральної, незалежної, неупередженої фізичної особи, яка проводить медіацію, однак не приймає рішення за працівника чи роботодавця;

7) мета – запобігти виникненню або врегулювати трудовий конфлікт (спір) шляхом переговорів між працівником і роботодавцем;

8) підставою для проведення медіації є письмовий договір про проведення медіації, в якому узгоджуються сторонами правила її проведення. Йдеться про угоду про надання послуг із проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання трудового конфлікту (спору), яка є укладеною між працівником та роботодавцем і медіатором (медіаторами) й відповідає вимогам закону;

9) передбачено укладення медіаційної угоди – як письмової угоди між працівником і роботодавцем про спосіб урегулювання всіх або певних трудових конфліктів (спорів), які виникли або можуть виникнути між ними, шляхом проведення медіації. Медіаційна угода може укладатися у формі медіаційного застереження в договорі або у формі окремої угоди;

10) результатом медіації є угода за результатами медіації – письмова угода, що фіксує результат домовленості

¹⁸ Медіація в трудових спорах. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/mediaciia-v-trudovix-sporax>

(працівника та роботодавця) як сторін медіації у погодженій між ними з урахуванням вимог закону.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до КТС або суду. Обов'язковою умовою угоди за результатами медіації є узгоджені між працівником і роботодавцем зобов'язання, а також способи та строки їх виконання, та наслідки невиконання або неналежного виконання зобов'язань. Однак Л. Золотухіна наголошує на недостатньому врегулюванні порядку виконання досягнутої медіаційної угоди, і вважає, що для вирішення цієї проблеми потрібно законодавчо встановити порядок виконання угоди за результатами медіації¹⁹.

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте комісії по трудових спорах як єдині юрисдикційні органи досудового порядку вирішення індивідуально-трудоного спору.

2. Наведіть приклади трудових спорів, які б можна було віднести до компетенції комісій по трудових спорах.

3. Проаналізуйте законодавчі підстави для безпосереднього розгляду справи судом. Чи доцільно скоротити такий перелік?

4. Назвіть переваги і недоліки використання процедури медіації у трудових правовідносинах.

¹⁹ Золотухіна Л. Особливості процедури медіації в контексті трудових спорів. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 2. С. 145.

Розділ 4

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА ПРЕДМЕТОМ ПОЗОВУ

- 4.1. Про поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу*
- 4.2. Про зміну дати та формулювання причин звільнення*
- 4.3. Про відмову у прийнятті на роботу*
- 4.4. Про задоволення грошових сум*
- 4.5. Про призупинення дії трудового договору*
- 4.6. Про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни*
- 4.7. Про притягнення до матеріальної відповідальності*
- 4.8. Про відшкодування моральної шкоди*

4.1. Про поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу

Однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у ст. 5-1 КЗпП України правовий захист від незаконного звільнення.

У Конвенції Міжнародної Організації Праці (МОП) про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року від 22 червня 1982 року № 158¹, яка є ратифікованим Україною міжнародним документом², зазначено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4).

¹ Конвенція МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року : Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text

² Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3933-12#Text>

Водночас тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавцеві (ст. 9 цього акта).

Спір про звільнення – це передусім спір про поновлення на роботі, що потребує скасування роботодавцем наказу про звільнення. Відтак часто у предметі позову вносять вимогу про скасування незаконного наказу роботодавця, найчастіше про звільнення з роботи. Стосовно цього Верховний Суд має цікаву позицію. Зокрема, виходячи з того, що з погляду трудового законодавства видавати та скасовувати накази віднесено до компетенції власника або уповноваженого ним органу, а до компетенції суду належить їх перевірка на предмет законності чи незаконності та зобов'язання до вчинення певних дій (судова справа № 760/22944/15-ц від 10 вересня 2020 року)³.

Це означає, що факт поновлення на роботі неминуче тягне необхідність роботодавця видати наказ про скасування наказу про звільнення та поновити працівника на попередній посаді. І таку вимогу має містити судові рішення, що задовільняє інтереси працівника.

Поновлення на роботі не визначене як поняття КЗпП України і полягає загалом у тому, що працівнику надається та ж робота, яку він виконував до його звільнення за рішенням органу, який розглядає трудовий спір.

Повернення працівника на попередню роботу може бути зумовлене незаконним звільненням або незаконним переведенням працівника, тобто коли працівника звільнено чи переведено без законної підстави або з порушенням установленого порядку.

У разі припинення трудових відносин, їх поновлення здійснюється лише судом. Однак, якщо йдеться про незаконне переведення на іншу роботу, то приписи КЗпП України не містять заборону на вирішення такого трудового спору КТС.

Це стосується і випадків, коли поновлення на роботі спричинене повідомленням працівником про порушення іншою особою вимог Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII⁴.

³ Судова справа № 760/22944/15-ц від 10.09.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91669345>

⁴ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

Оплата за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи є похідними вимогами, оскільки поновлення на роботі пов'язане з необхідністю компенсації працівникові втраченого заробітку. Такий заробіток за природою є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію (постанова Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі № 755/12623/19)⁵.

Указана норма права, крім превентивної функції, виконує соціальну функцію, задовольняючи потребу працівника в засобах до існування на період незаконного звільнення, і таке тлумачення відповідає засадам справедливості, добросовісності, розумності, сприяє дотриманню балансу прав і законних інтересів незаконно звільнених працівників, які були позбавлені можливості працювати й отримувати гарантовану на конституційному рівні винагороду за виконану роботу, та стимулює несумлінних роботодавців, які порушили таке конституційне право працівників, надалі дотримуватися норм чинного законодавства (рішення Верховного Суду від 02 квітня 2024 року, справа № 520/6577/17)⁶.

Порядок розрахунку середнього заробітку визначається відповідно до ст. 27 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР⁷ за правилами, передбаченими Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року⁸.

Тому одночасно орган, що вирішує трудовий спір, приймає рішення:

– про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу;

⁵ Судова справа № 755/12623/19 від 08.02.2022. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/103893132?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_content=jl03#_gl=1*aum10r*_gcl_au*MTE0NDA0NDQzOC4xNzE5MDQ5MTA1

⁶ Судова справа № 520/6577/17 від 02.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118071307>

⁷ Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

⁸ Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

– або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за 1 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.

Також передбачена гарантія для осіб, які відмовилися від законного поновлення на роботі у формі грошової компенсації – середній заробіток за 6 місяців, а у випадку неможливості поновлення – у розмірі середнього заробітку за 2 роки. У цьому випадку підставою звільнення є повідомлення працівником або його близькою особою про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень іншою особою Закону України «Про запобігання корупції»⁹.

У разі затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Поновлення на роботі підлягає негайному виконанню. Поясненням цього процесу може слугувати ст. 65 Закону України «Про виконавче провадження», де передбачено, що рішення вважається виконаним боржником з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження¹⁰.

Отже, з цього можна зробити висновок, що орган, який вирішує трудовий спір, не може підміняти повноваження роботодавця і видавати замість нього наказ або розпорядження про поновлення на роботі. Документ цей є дуже важливим, оскільки має містити положення про скасування наказу про звільнення працівника з роботи (чи переведення його на іншу роботу) та поновлення на роботі.

Водночас працівник має бути обізнаним про наявність наказу про його поновлення на роботі та йому повинно бути фактично забезпечено доступ до роботи і можливості

⁹ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

¹⁰ Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>

виконання своїх обов'язків (Постанова Верховного Суду від 17 червня 2020 року у справі № 521/1892/18)¹¹.

У разі, якщо поновлення на посаду, яку обіймав працівник, є неможливим з огляду на її відсутність, то слід застосовувати правила правонаступництва (Постанова Верховного Суду від 06.10.2022 у справі № 260/2642/21)¹². Лише у разі ліквідації роботодавця юридичної чи фізичної особи поновлення на роботу не виконується.

Відтак, відповідно до ст. 236 КЗпП України, якщо роботодавець затримує виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Якщо звільнення працівника чи його переведення відбулося з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі, то суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 237 КЗпП України).

У ст. 240-1 КЗпП України визначені гарантії для незаконно звільнених працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, які не можуть бути поновлені на попередній роботі, яку вони виконували.

Тоді орган, який розглядає трудовий спір, має щодо позивача такі обов'язки:

- зобов'язати виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Йдеться про ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника);

¹¹ Судова справа № 521/1892/18 від 17.06. 2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90111466>

¹² Судова справа № 260/2642/21 від 06.10.2022. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106653214?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR1C1amP0Y1Y5olBj725h7C4hDkgYjh9MKJ_ukGracq-vj_90ptDH0HSiWA_aem_SkspHLNKgY4slxKm-of3Q

– визнати звільнення працівника таким, якого було звільнено за п. 1 ст. 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені ст. 49-3 КЗпП України для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»¹³.

Відповідно до ст. 237 КЗпП України, відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

4.2. Про зміну дати чи формулювання причин звільнення

Такі позовні вимоги автоматично не поновлюють трудові відносини. Водночас наказ про звільнення працівника з роботи не підлягає скасуванню, хоч оспорується його зміст у частині встановленої дати звільнення та причини припинення трудових відносин.

Зміна дати звільнення органом, який розглядає трудовий спір, є необхідна тоді, коли при припиненні трудового договору були не дотримані гарантії ч. 3 ст. 40 КЗпП України у разі його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п.п. 5 і 13 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці (крім звільнення за п. 13 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Це правило не діє у разі повної ліквідації роботодавця.

Конституційний Суд України 04 вересня 2019 року прийняв рішення за конституційною скаргою щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ч. 3 ст. 40 КЗпП України. Зокрема, було зазначено, положення ч. 3 ст. 40 КЗпП України поширюються на всі трудові правовідносини. Це означає, що гарантії захисту від звільнення застосовуються

¹³ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

в усіх випадках, а не тільки, коли ініціатива припинення трудових відносин належала роботодавцю¹⁴.

Отже, орган, який розглядає трудовий спір, змінює дату звільнення шляхом визначення іншої дати припинення трудових відносин за наявності підстав для звільнення.

Наприклад, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року в справі № 205/4196/18 сформульовано правовий висновок про те, що у разі порушення гарантії, встановленої ч. 3 ст. 40 КЗпП України, негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення позивача, визначивши дату припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності (відпустки)¹⁵.

Зміна формулювання причин звільнення. Верховний Суд від 06 лютого 2018 року у справі № 465/8060/15-ц виснував, що суд ухвалює рішення про зміну формулювання причин звільнення виключно у тих випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, за умови, що підстава, за якою звільнено працівника, є законною, а неправильним є лише формулювання причин звільнення в наказі та трудовій книжці працівника¹⁶.

Такий правовий висновок ґрунтується на приписах ст. 235 КЗпП України. Ця норма зобов'язує орган, що розглядає трудовий спір, змінити формулювання причини звільнення та вказати у його рішенні причину звільнення працівника, яка має не тільки точно відповідати формулюванню чинного законодавства та обов'язково містити посилання на відповідну статтю (пункт) закону.

Зі змісту цієї статті випливає, що йдеться про ті випадки, коли орган, що вирішує трудовий спір, визнає формулювання причини звільнення працівника неправильним або таким, яке не відповідає чинному законодавству.

¹⁴ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 № 6-п(II)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>

¹⁵ Судова справа № 205/4196/18 від 15.09. 2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>

¹⁶ Судова справа № 465/8060/15-ц від 06.02. 2018. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72151138>

Одночасно у цьому рішенні вирішується питання про виплату працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу, якщо неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало його працевлаштуванню у порядку та на умовах, передбачених ч. 2 ст. 235 КЗпП України.

4.3. Про відмову у прийнятті на роботу

Однією із гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у ст. 5-1 КЗпП України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Основоположною для вирішення такого виду трудового спору є ст. 22 КЗпП України. Зі змісту цих положень можна вивести декілька законодавчих вимог, а саме:

1) добровільність вступу в трудові відносини. Роботодавець має право вільного найму працівників і право вибирати із-поміж кандидатів на посаду (роботу);

2) відмова роботодавця у працевлаштуванні може бути тільки обґрунтованою. Вона є такою, якщо рішення прийняте лише на основі оцінки кваліфікації чи професійних якостей працівника або з інших підстав, які передбачені законом;

3) відмова роботодавця оформляється у письмовій формі, якщо на цьому наполягає працівник. У ній зазначається причина відмови за результатами оцінки кваліфікації чи професійних якостей працівника або з інших підстав, які передбачені законом.

Законодавством України передбачено лише окремі категорії працівників, яким роботодавець має повідомити про причини відмови у працевлаштуванні у письмовій формі. До них належать:

- вагітні, жінки, які мають дітей віком до трьох років, та одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (до 18 років) (ст. 184 КЗпП України).

Ця гарантія поширюється також на батьків, які виховують дітей без матері (зокрема в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів (ст. 186-1 КЗпП України);

- особа, яку направив на судно до складу екіпажу судно-власник.

Зокрема, у ст. 66 Кодексу торговельного мореплавства України від 23 травня 1995 року № 176/95-ВР передбачено, що така відмова з відповідним обґрунтуванням оформляється капітаном судна у письмовій формі та передається судновласникові й особі, якій відмовлено у прийнятті на роботу;

– особа зі статусом безробітного за направленням центру зайнятості.

Отже, відмова роботодавці в прийнятті на роботу має бути вмотивована. Передусім йдеться про відсутність вільних робочих місць з огляду на трудову функцію особи. З судових рішень убачається, що це можуть бути такі письмові докази: штатний розпис, довідка про наявні вакансії; відповідні накази та заяви про прийняття на роботу; витяг з колективного договору; посадові інструкції;

4) заборонено будь-яке обмеження (пряме чи непряме) трудових прав осіб при укладенні трудового договору;

5) тільки законодавством установлюються вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я кандидата на посаду (роботу).

Зокрема, висновок психофізіологічної експертизи є необхідним документом для виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору (ст. 5 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII¹⁷).

Також важливим аспектом працевлаштування є дотримання антидискримінаційного законодавства. Зокрема, відповідно в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників роботодавцям заборонено висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, а також вимагати подання відомостей про особисте життя.

Законом України «Про рекламу» від 03 липня 1996 року № 70/96-ВР (ст. 24-1) встановлені обмеження стосовно змісту рекламних оголошень про вакансії та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження. Зокрема, у рекламі (оголошенні) про вакансії заборонено висувати вимоги при працевлаштуванні за будь-якими «дискримінаційними» ознаками, не пов'язаними з характером

¹⁷ Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

майбутньої роботи або умовами виконання трудової функції. До таких належать раса, колір шкіри, вік, стать, стан здоров'я, інвалідність, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальна орієнтація, політичні, релігійні й інші переконання, членство у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічне та соціальне походження, сімейний і майновий стан, місце проживання, мова тощо¹⁸.

Аналогічні дискримінаційні ознаки покладені в основу дискримінації у сфері праці відповідно до ст. 2-1 КЗпП України. Щоправда вони тут доповнені і такими ознаками, як іноземне походження, гендерна ідентичність, сімейні обов'язки, участь у страйку, звернення або намір звернутися до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення.

Необхідність посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб, обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) не є дискримінацією.

Однак при наданні роботи можуть встановлювати переваги для засновників (учасників) і членів господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб, якщо це передбачено їх статутами та законами.

Також зазначимо, що окремі гарантії працевлаштування встановлені у ст.ст. 193 та 194 КЗпП України для молодих працівників.

У постанові Верховного Суду від 27 березня 2019 року в справі № 349/81/18 зазначено, що стаття 22 КЗпП передбачає наявність двох окремих складів правопорушень трудового законодавства при відмові у прийнятті на роботу:

¹⁸ Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>

необґрунтована відмова у прийнятті на роботу і відмова у прийнятті на роботу за ознаками дискримінації особи у випадках, як прямо передбачених ч. 2 ст. 22 КЗпП України, так і в інших нормах трудового права. Обов'язку однієї сторони завжди кореспондує право іншої сторони: заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу кореспондується з обов'язком роботодавця укласти такий договір¹⁹.

Варто також додати, що трудовим законодавством не встановлено строку розгляду заяви щодо працевлаштування. Така норма може бути встановлена на локальному рівні. Також доцільно керуватися ст. 20 Закону України «Про звернення громадян» від 02 жовтня 1996 року № 393/96-ВР. Тут зазначено, що звернення, які не потребують додаткового вивчення, розглядаються і вирішуються невідкладно, але не пізніше 15 днів від дня їх отримання²⁰.

Стан здоров'я працівника теж не буде вважатися дискримінаційною ознакою, якщо за медичним висновком запропонована робота протипоказана особі (за змістом ст. 24 КЗпП України).

Також не буде вважатися дискримінацією і встановлені локально обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя) за умови, якщо вони будуть безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному (ст. 25-1 КЗпП України). На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.

Аналіз судової практики у спорах про відмову у прийнятті на роботу дає підстави для висновку, що суди застосовують такі фактичні обставини справи:

- чи належить особа до осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір (запрошення на роботу в порядку переведення, молоді спеціалісти, котрих

¹⁹ Судова справа № 349/81/18 від 27.03.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80950615>

²⁰ Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text>

в установленому законом порядку направлено на роботу в цю організацію, тощо). Перелік таких категорій осіб є вичерпний і розширеному тлумаченню не підлягає.

Відповідно, особам, які вважають, що роботодавець повинен надати їм роботу, потрібно довести факт відмови у прийнятті на роботу. Водночас вони мають керуватися спеціальними гарантіями працевлаштування, які передбачені для окремих категорій осіб законодавством України, зокрема ст.ст. 118, 184 КЗпП України. Стосовно всіх інших осіб, то доведення має ґрунтуватися на ст. 22 цього акта;

– чи є відмова дискримінаційною, тобто відмовлено особі у працевлаштуванні з підстав, що не ґрунтуються на кваліфікації чи професійних якостях працівника або з інших підстав, які передбачені законом.

Зазначеним забезпечується оптимальне узгодження інтересів роботодавця і особи, яка хоче укласти трудовий договір, інакше роботодавець буде позбавлений можливості сповна виконувати свої функціональні обов'язки щодо підбору та розміщення кадрів і нести відповідальність за той обсяг роботи, за який він відповідає за законом²¹.

Отже, суд при вирішенні трудового спору про задоволення позову особи виходить з того, чи були порушені норми трудового законодавства. Йдеться про дотримання передусім гарантій при укладенні трудового договору. Якщо дослідженнями у суді доказами порушення не підтверджуються, то особі обґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу. Задоволення такого позову здійснюється з вирішенням питання видання наказу роботодавцем про прийняття працівника на роботу. Як правильно зазначає В. Я. Бурак, особа, яка оспорує право чи законний інтерес, звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок вжити необхідних заходів для відновлення порушеного права і припинення правопорушення²².

²¹ Судова справа № 349/81/18 від 27.03.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80950615>

²² Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету ім. І. Франка. Серія юридична*. 2009. Вип. 48. С. 179.

При вирішенні трудового спору суд обмежений обсягом позовних вимог. Відтак у судовому рішенні з'ясовується питання про обов'язок роботодавця укласти з особою трудовий договір лише, якщо особа, трудове право якої порушене, цього не вимагає. Погоджуємося з В. Я. Бураком, що матеріально-правові засоби, якими безпосередньо забезпечується захист права, можна застосувати лише за допомогою процесуальної форми²³. Відтак рішення про зобов'язання роботодавця видати наказ (розпорядження) про прийняття на роботу розглядається процесуальним способом захисту трудових прав громадян.

4.4. Про задоволення грошових сум

У п. 4.1 навчального посібника розглянуто питання виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу. В цьому розділі увага зосереджена на інших грошових сумах, що належать працівникові, а саме і при звільненні, і під час дії трудового договору.

Відповідно до змісту ст. 116 КЗпП України, йдеться про такі нараховані виплати:

- основна та додаткова заробітна плата;
- заохочувальні та компенсаційні виплати;
- інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні.

Наприклад, йдеться про вихідну допомогу при звільненні, компенсацію за невикористану відпустку, оплату за час тимчасової непрацездатності тощо.

Предметом спору можуть бути нарахування та виплата компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати працівнику. Згідно зі змістом ст. 34 Закону України «Про оплату праці»²⁴, така компенсація

²³Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету ім. І. Франка. Серія юридична*. 2009. Вип. 48. С. 181.

²⁴ Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

здійснюється відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 року № 2050-III²⁵. З огляду на ці положення, Верховний Суд зробив висновок, що складовими заробітної плати є кошти, які підлягають нарахуванню в порядку компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати (судова справа № 181/1681/23 від 20 березня 2024 року)²⁶.

Також це стосується грошових сум, виплата яких передбачена локальним законодавством (насамперед умовами колективного договору), але не була виплачена працівнику. Наприклад, працівник звільнився за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію і вимагає виплати одноразової грошової допомоги за багаторічну сумлінну працю при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію²⁷.

Такі грошові суми виплачуються працівнику роботодавцем у день звільнення, тобто в останній день його роботи.

Тільки якщо працівник не працював у день звільнення застосовується правило, відповідно до якого виплати здійснюються не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

У день виплат цих сум на роботодавця покладається також обов'язок письмово повідомити працівника про такі суми із зазначенням окремо кожного виду виплати.

У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець виплачує лише не оспорювану ним суму.

Строк позовної давності обмежений 3-місячний строком із дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (ст. 233 КЗпП України).

²⁵ Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 № 2050-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14#Text>

²⁶ Судова справа № 181/1681/23 від 20.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118070541>

²⁷ Судова справа № 176/3218/23 від 17.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116345062>

«У разі невиконання такого обов'язку настає передбачена ст. 117 КЗпП України відповідальність. Метою такого законодавчого регулювання є захист майнових прав працівника у зв'язку з його звільненням з роботи, зокрема захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати за виконану роботу, яка є основним засобом до існування працівника, необхідним для забезпечення його життя»²⁸.

Роботодавець не несе відповідальність, передбачену ст. 117 КЗпП України, у разі відсутності його вини. Відсутність своєї вини повинен довести роботодавець (постанова Верховного Суду від 05 червня 2024 року в справі № 752/17283/22)²⁹.

Верховний Суд у постанові від 26 лютого 2020 року у справі № 821/1083/17 зазначив, що виходячи зі змісту трудових правовідносин між працівником і підприємством, установою, організацією, під «належними звільненому працівникові сумами» необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право станом на дату звільнення згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах із роботодавцем (заробітна плата, компенсація за невикористані дні відпустки, вихідна допомога тощо)³⁰.

У разі недотримання роботодавцем строків для виплати, передбачених ст. 116 КЗпП України, сплата ним відшкодування за затримку (середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку з працівником) залежить від того, чи оспорюються суми виплати.

При відсутності спору про їх розмір роботодавець повинен виплатити працівникові середній заробіток, але не більш як за 6 місяців.

У разі наявності такого спору роботодавець повинен сплатити зазначене відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника.

²⁸ Судова справа № 758/9515/23 від 15.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120425871>

²⁹ Судова справа № 752/17283/22 від 05.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119578306>

³⁰ Судова справа № 821/1083/17 від 26.02.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88952400>

Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за шести-місячний період.

Узагальнення судової практики у справах про оплату праці викладені у Постанові Пленуму Верховного Суду «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року № 13³¹. Вона була прийнята доволі давно, тому суди застосовують її в частині, яка не суперечить трудовому законодавству.

Верховний Суд у постанові від 27 січня 2020 року в справі № 682/3060/16-ц указав, що виплата працівникові середнього заробітку за час затримки розрахунку під час звільнення є формою матеріальної відповідальності роботодавця, яка виникає у разі вчинення ним порушення норм трудового законодавства. Тягар доведення відсутності вини у вчиненні такого порушення покладається на роботодавця³².

Порядок обчислення середньої заробітної плати є загальним для всіх виплат і затверджений Постановою Кабінету Міністрів України №100 від 08 лютого 1995 року³³.

Відповідно до п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», задовольняючи вимоги про оплату праці, суд має навести в рішенні розрахунки, з яких він виходив при визначенні сум, що підлягають стягненню.

Отже, фактичні обставини справи, які потрібно встановити судом: чи своєчасно виконав роботодавець покладений на нього законом обов'язок проведення повного розрахунку з працівником.

Відтак перевіряється наявності відомостей про виплату роботодавцем належної йому заробітної плати.

³¹ Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Верховного суду України від 24.12.1999 № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text>

³² Судова справа № 682/3060/16-ц від 27.11.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87334250>

³³ Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

Встановлюється такі основні фактичні обставини:

- факт перебування у трудових відносинах (копії наказів про прийняття на роботу, записи у трудовій книжці тощо);
- факт звільнення з роботи (копія наказу про звільнення);
- сума заборгованості по нарахованій, але не виплаченій заробітній платі (довідка про заробітну плату № і дата, видана роботодавцем);
- у судовому рішення суд установлює розрахунки, за якими визначені суми, що підлягають стягненню на користь позивача.

Обчислюється середній заробіток. Наприклад, в наказі про звільнення визначено дату 20 січня 2024 року. Отже, за основу обчислення беремо 2 попередні місяці – грудень та листопад. Із довідки про заробітну плату отримуємо інформацію про дохід працівника за ці місяці. З документів про облік робочого часу визначаємо кількість відпрацьованих днів у ці місяці.

Проводимо обчислення (суму доходу ділимо на кількість відпрацьованих днів) і отримуємо середньоденну заробітну плату працівника.

Враховуючи вимоги ч. 1 ст. 117 КЗпП України, визначено, що у разі невиконання з вини роботодавця належних звільненню працівникові сум у строки, визначені ст. 116 цього Кодексу, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за 6 місяців.

Тому середній заробіток має бути врахований, починаючи з наступного дня (дати звільнення працівника), а сума середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні залежатиме від кількості днів затримки.

4.5. Про призупинення дії трудового договору

Процедура призупинення трудового договору врегульована положеннями Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX³⁴

³⁴ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

на виконання п. 2 Прикінцевих положень КЗпП України і діє лише під час дії воєнного стану, введеного згідно з Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

Відповідно до ст. 13 Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», призупинення дії трудового договору здійснюється за такими встановленими вимогами:

1) ініціатива призупинення трудового договору може виходити від сторони трудових відносин (працівника чи роботодавця) шляхом за можливості повідомлення іншій стороні у будь-який доступний спосіб;

2) причиною призупинення дії трудового договору є тільки військова агресія проти України. Цей факт перебуває у нерозривному зв'язку з фактом тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасовим припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Тобто вони не можуть продовжувати виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором³⁵;

3) призупинення дії трудового договору має лише тимчасовий характер і обмежене періодом дії воєнного стану, який розпочався з 24 лютого 2022 року.

До припинення воєнного стану або його скасування призупинення дії трудового договору оформляється відповідним рішенням роботодавця. Водночас установлено, що за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору роботодавець повинен повідомити працівника про необхідність розпочати роботи;

4) призупинення дії трудового договору не тягне припинення трудових відносин;

5) є категорії працівників, яким заборонено призупиняти трудові відносини. До таких осіб належать:

- керівники та заступники керівників державних органів;

- посадові особи місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

³⁵ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Щоправда відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, які належать працівникам на час призупинення дії трудового договору в повному обсязі, покладено законом на державу, що здійснює військову агресію проти України. Наразі не визначено механізму врегулювання цього питання.

Зазначимо, що працівник може оскаржувати призупинення трудового договору до суду з вимогою визнати незаконним призупинення дії трудового договору, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Аналіз судової практики щодо призупинення трудових відносин дає підстави для висновку, що причиновий зв'язок між діянням (військова агресія проти України) та наслідком (роботодавець не може надати працівнику роботу, а працівник не може її виконати) має вирішальне значення для вирішення такого трудового спору, оскільки законодавець не називає такі обставини, що зумовлюють призупинення дії трудового договору, суди наголошують на незалежних від сторін трудових відносин, об'єктивних обставинах.

Наприклад, знищення в результаті бойових дій виробничих, організаційних, технічних можливостей, засобів виробництва, які необхідні для виконання роботи працівником, з яким призупиняється дія трудового договору; неможливість залучення особи до дистанційної праці; неспроможність із об'єктивних і незалежних від роботодавця причин забезпечити функціонування цих виробничих, організаційних, технічних можливостей, засобів виробництва (судова справа № 149/1089/22 від 21 червня 2023 року)³⁶.

Цікавою є правова позиція Верховного Суду в справі № 161/8196/22 від 31 січня 2024 року. Правові регламентації щодо оплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору в положеннях КЗпП України немає. Це пояснюється тією обставиною, що така ситуація не є ні звільненням працівника, ні простоем. Суд вважає, що доцільно застосувати ст. 235 КЗпП України у зв'язку

³⁶ Судова справа № 149/1089/22 від 21.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>

з доведенням у суді незаконних дій роботодавця і покласти на роботодавця обов'язок відшкодувати працівнику середній заробіток за час вимушеного прогулу³⁷.

Підставою для призупинення дії трудового договору є наказ (розпорядження) роботодавця зі зазначенням таких даних:

- інформації про причини призупинення дії трудового договору, зокрема про неспроможність обох сторін (і працівника, і роботодавця) виконувати свої обов'язки за укладеним трудовим договором;

- способів обміну інформацією;

- строку призупинення дії трудового договору;

- кількості працівників, з якими призупинено трудовий договір, категорій і таких даних, як прізвище, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку в паспорті);

- умов відновлення дії трудового договору.

Якщо такими працівниками є посадові особи державних органів й органів місцевого самоврядування, роботодавець подає відповідний наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору до військової адміністрації, що виконує свої повноваження на відповідній території (військової адміністрації населених пунктів та районної військової адміністрації, а за їх відсутності – обласної).

Право оскаржити наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору надається працівнику (працівникам) або профспілці, що діє за їх дорученням у разі незгоди з його змістом. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальний орган визначені законодавством як суб'єкти, що повинні розглянути оскаржуваний наказ із вивченням його змісту та підстави для його видання.

³⁷ Судова справа № 161/8196/22 від 31.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>

За результатами такого розгляду може бути винесено припис про скасування відповідного наказу (розпорядження), який погоджується з військовою адміністрацією або про усунення порушення трудового законодавства іншим шляхом. Припис підлягає обов'язковому виконанню роботодавцем протягом 14 календарних днів із дня його отримання.

Припис може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

Варто також зазначити, що у законодавстві немає заборони щодо припинення трудових відносин під час призупинення дії трудового договору. Тому Верховний Суд вважає, що у працівника є можливість звільнитися за власним бажанням або ж роботодавець має право звільнити працівника за іншими підставами, передбаченими КЗпП України, зокрема за угодою сторін³⁸ (судова справа № 521/2212/23 від 17 липня 2024 року).

4.6. Про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни

Верховний Суд у судовій справі № 133/2002/16-ц від 5 березня 2020 року наголосив, що у сфері виконання найманої праці дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, давати звіт перед роботодавцем за свої протиправні дії та нести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового законодавства. Дисциплінарна відповідальність, як і будь-яка інша юридична відповідальність, має примусовий характер. Цей характер полягає в тому, що стосовно працівника, який учинив дисциплінарний проступок, роботодавцем можуть уживатися заходи примусового впливу, примусова санкція, яка спричиняє для порушника певні негативні наслідки³⁹.

У п. 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада

³⁸ Судова справа № 521/2212/23 від 17.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120602605>

³⁹ Судова справа № 133/2002/16-ц від 05.03.2020. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88103217>

1992 року № 9⁴⁰ у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що є приводом до звільнення.

Верховний Суд у постанові від 18 березня 2024 року у справі № 607/9072/22 виклав дуже важливий висновок стосовно концепції трудового правопорушення, яка є необхідною умовою правомірного притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Зокрема, порушення трудової дисципліни є наслідком учинення трудового правопорушення (трудового проступку). Лише, коли доведено наявність усіх складових дисциплінарного проступку, є склад правопорушення, а саме:

- 1) дії (бездіяльність) працівника;
- 2) наслідок – невиконання чи неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків;
- 3) вина працівника;
- 4) причиновий зв'язок між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків.

Факти вчинення працівником дисциплінарного проступку мають бути доведені роботодавцем (судова справа № 47/1392/22 від 25 квітня 2024 року)⁴¹.

Наступною важливою обставиною, яку потрібно встановити відповідно до п. 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП України.

Ці статті є особливими з огляду на те, що їх застосування роботодавцем спричинює звільнення працівника у зв'язку з порушенням трудової дисципліни.

У трудовому законодавстві України не має визначення поняття «трудова дисципліна». Зокрема, у ст. 140 КЗпП України

⁴⁰ Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

⁴¹ Судова справа № 347/1392/22 від 25.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118688777>

передбачено, що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

У судовій практиці трудову дисципліну розглядають як система правових норм, якими врегульований внутрішній трудовий розпорядок, встановлені трудові обов'язки сторін трудового договору, визначені заохочення за успіхи в роботі, встановлено відповідальність за невиконання своїх обов'язків і з боку працівника, і з боку роботодавця.

Обґрунтування судового рішення у справі про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності передбачає застосування ст.ст. 139 та 141 КЗпП України, які регламентують основні трудові обов'язки і працівника, роботодавця щодо дотримання трудової дисципліни.

На роботодавця покладається організація праці працівників, створення умов для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової та виробничої дисципліни, неухильне додержання законодавства про працю та правил охорони праці, здійснення заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважне ставлення до потреб і запитів працівників, поліпшення умови їх праці та побуту (за змістом ст. 141 КЗпП України).

На працівника покладається чесне і сумлінне, своєчасне і точне виконання розпоряджень роботодавця, додержання трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливе ставлення до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір (за змістом ст. 139 КЗпП України).

Верховний Суд у своїй постанові від 18 червня 2018 року у справі № 396/1560/16-ц встановив, що працівник не може нести дисциплінарну відповідальність за невиконання вимог, які не були доведені йому до виконання⁴².

⁴² Судова справа № 396/1560/16-ц від 18.06.2018. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74777476>

Підставами відмови для виконання наказу роботодавця може бути і його незаконність, і зміст, який стосується виконання роботи, яка не входить до посадових обов'язків працівника та вчинення дій, які не пов'язані з виконанням службових обов'язків (судова справа № 336/3679/17 від 21 березня 2018 року)⁴³.

Також Верховний Суд наголошує на вимогах і вказівках щодо виконання посадових обов'язків працівником. Вони мають бути чіткі та конкретні, щоб працівник мав змогу прогнозувати, за яке невиконання трудових обов'язків він може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності (судова справа № 359/5124/17 від 11 березня 2020 року)⁴⁴.

Наступний кроком суду є перевірка такого змісту:

- чи додержані роботодавцем передбачені ст.ст. 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк.

Враховуючи порядок і строки застосування дисциплінарного стягнення (ст.ст. 147–152 КЗпП України), суди встановили такі фактичні обставини:

1. День виявлення дисциплінарного проступку.

Під виявленням проступку розуміється не лише виявлення факту (певного діяння), а й встановлення працівника, який учинив ці діяння, протиправності цих діянь, вини працівника, наявності шкідливих наслідків, причинного зв'язку між правопорушенням і шкідливими наслідками (судова справа № 759/13701/19 від 21 вересня 2022 року)⁴⁵.

Верховний Суд у судовій справі № 569/11003/17 від 9 квітня 2020 року зазначив, що враховано, що ст. 148 КЗпП України не містить правила про те, що днем виявлення проступку вважається саме день, коли про таке порушення стало відомо керівникові організації роботодавця. Протилежне розуміння наведеної норми призводить до можливості

⁴³ Судова справа № 336/3679/17 від 21.03.2018. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72938593>

⁴⁴ Судова справа № 359/5124/17 від 11.03.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88522643>

⁴⁵ Судова справа № 759/13701/19 від 21.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106404257>

порушення прав працівника на своєчасне реагування роботодавцем на вчинені порушення та необґрунтованого зволікання із застосуванням до працівника дисциплінарних стягнень. Виходячи з притаманної юридичній особі ознаки як організації єдності юридичної особи, така організація загалом вважається повідомленою про певний юридичний факт тоді, коли це стало відомо її органу, уповноваженому такою особою на здійснення перевірки стосовно визначеного працівника або підпорядкованого йому підрозділу⁴⁶.

Отже, день виявлення дисциплінарного проступку потрібно пов'язувати загалом із об'єктивною можливістю доведення до відома роботодавця факту вчинення дисциплінарного проступку.

2. Факти отримання від порушника письмового пояснення.

Дачу пояснень можна вважати однією з важливих гарантій, передбачених ч. 1 ст. 149 КЗпП України, яка потрібна для захисту працівника від безпідставного застосування дисциплінарної відповідальності.

Водночас Верховний Суд наголошує, що невиконання роботодавцем обов'язку витребувати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами (судова справа від 19 жовтня 2016 року у справі № 6-2801цс15)⁴⁷.

Відмова працівника дати письмове пояснення не є підставою неможливості застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення. В такому разі роботодавець повинен скласти акт про зміст дисциплінарного проступку та відмову працівника дати пояснення з посиланням на свідків.

Акт про відмову від дачі пояснення є належним доказом про додержання законодавчо встановленого порядку звільнення. У ньому зазначається:

- дата, коли працівнику запропоновано надати пояснення та в який строк;

⁴⁶ Судова справа № 569/11003/17 від 09.04.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88706833>

⁴⁷ Судова справа № 6-2801цс15 від 19.10.2016. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/63704060>

- підписи свідків;
- відповідний рядок для підпису особи, яка відмовилася давати пояснення.

3. *Умова дотримання строків накладення дисциплінарного стягнення* – 1 місяць із дня виявлення дисциплінарного проступку, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці, і не пізніше 6 місяців із дня його вчинення працівником.

Водночас суди зауважують, що ця норма передбачає обчислення місячного строку для застосування дисциплінарного стягнення з дня виявлення саме проступку як такого, видання роботодавцем наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення.

КЗпП України визначає тільки 2 види дисциплінарних стягнень:

- догана;
- звільнення.

Перелік дисциплінарних стягнень загального характеру є вичерпним. Лише відомчими положеннями та статутами про дисципліну відповідальність можуть застосовуватися інші види дисциплінарного стягнення.

У КЗпП України не має положень щодо підстав і періодичності застосування догани. Однак звільнити працівника за вчинення дисциплінарного проступку (дисциплінарне звільнення) можна лише з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які визначені у ст.ст. 40, 41 КЗпП України.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення. Роботодавець повинен ураховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Право вибору конкретного виду дисциплінарного стягнення належить роботодавцю. При обранні виду стягнення роботодавець має враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і попередню роботу працівника. Застосування дисциплінарного стягнення є правом, а не обов'язком роботодавця.

КЗпП України не містить переліку випадків, в яких може застосовуватися догана чи звільнення. Проте роботодавець

управі одночасно застосовувати тільки одне дисциплінарне стягнення або ж, враховуючи положення ст. 152 КЗпП України, передати питання про порушення трудової дисципліни працівником на розгляд трудового колективу або його органу.

Суди мають брати до уваги не лише процедуру та строки застосування дисциплінарного стягнення, а і оформлення наказу, який є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Зазвичай вирішення трудових спорів такого виду ґрунтується на позовних вимогах про визнання протиправними та скасування наказів і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. В наказі про накладення дисциплінарного стягнення обов'язково має бути зазначено, в чому полягає порушення трудової дисципліни, тобто має бути вказівка на фактичні обставини, які слугують підставою для застосування заходу дисциплінарного стягнення. Зокрема, Верховний Суд зазначає, що наказ про накладення дисциплінарного стягнення роботодавця має містити нормативне посилання, а саме зазначення назви, статті, її частини, абзацу, пункту, підпункту нормативно-правового акта чи акта локального характеру (судова справа № 754/5228/22 від 22 травня 2024 року)⁴⁸.

4. Факти доведення наказу (розпорядження) під розписку до відома працівника.

Строк такого повідомлення КЗпП не визначено. Але дієтриденний строк для повідомлення наказу про оголошення стягнення працівникові під розписку, визначений п. 31 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку..., затверджених постановою Держкомітету СРСР з праці та соціальних питань від 20 липня 1984 року № 213⁴⁹. Порушення цього строку означає, що порушено порядок застосування стягнення.

Відмова працівником дати письмове пояснення не є підставою неможливості застосування роботодавцем

⁴⁸ Судова справа № 754/5228/22 від 22.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119776381>

⁴⁹ Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій : Постанова Держкомітету СРСР з праці та соціальних питань № 213 від 20.07.1984. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/158950__158950

дисциплінарного стягнення. В такому разі роботодавець має скласти акт про зміст дисциплінарного проступку та відмову працівника дати пояснення з посиланням на свідків.

Акт про відмову від дачі пояснення є належним доказом про додержання законодавчо встановленого порядку звільнення у разі виникнення спору щодо правомірності застосування дисциплінарного стягнення за таких умов:

1) у ньому зазначається, коли було запропоновано особі надати пояснення та в який термін;

2) підписи свідків;

3) відповідна графа для підпису особи, яка відмовилася давати пояснення.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Важливою обставиною для зв'язування судами є, чи застосовувалось за цей проступок дисциплінарне стягнення та чи враховувалися при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких учинено проступок, і попередня робота працівника.

У ст. 149 КЗпП України визначено, що при обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган має враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких скоєно проступок, і попередню роботу працівника.

Зазначимо, що працівник може оскаржувати притягнення його до дисциплінарної відповідальності з вимогою поновлення на роботі (у разі звільнення), стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Варто також додати, що у судовій практиці роз'яснено низку оціночних понять, які є кваліфікуючими ознаками трудово-го правопорушення.

Зокрема, для звільнення з ініціативи роботодавця за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) має значення факт систематичного невиконання або неналежного виконання працівників своїх трудових обов'язків. Уставленою є правова позиція Верховного Суду, яка викладена неодноразово у судових рішеннях.

Зокрема, до уваги потрібно брати факт повторного допущення винного невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків (не вперше, а вдруге чи більше разів) за умови, що до нього застосовано раніше заходи дисциплінарного стягнення за вчинення таких дій (судова справа № 9901/743/18 від 23 вересня 2020 року⁵⁰; судова справа № 755/6249/18 від 27 травня 2020 року⁵¹).

Звільнення за п. 1. ч. 1 ст. 41 КЗпП України передбачає оцінку поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» за такими ознаками, як характер трудового проступку, обставини його вчинення, шкода (можлива або заподіяна), істотність наслідків порушення працівником своїх трудових обов'язків, форма вини. Вирішальним для притягнення працівника до відповідальності є наявність причинного зв'язку між діянням (трудовим правопорушенням) і негативними наслідками та наявність вини працівника. Разовість такого трудового правопорушення зумовлена протиправною поведінкою працівника, що є обмежена у часі й вчинена разово (судова справа № 756/767/23 від 11 вересня 2024 року)⁵².

4.7. Про притягнення до матеріальної відповідальності

На відміну від дисциплінарної відповідальності, суб'єктом матеріальної може бути і працівник, і роботодавець як сторона трудового договору.

Матеріальна відповідальність роботодавця. КЗпП України не містить положень, які б визначали підстави й умови матеріальної відповідальності роботодавця. Незаконне звільнення, незаконне переведення на іншу роботу, незаконне відсторонення від роботи, несвоєчасний розрахунок при звільненні є окремими випадками матеріальної відповідальності роботодавця.

⁵⁰ Судова справа № 9901/743/18 від 23.09.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91901364>

⁵¹ Судова справа № 755/6249/18 від 27.05.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89675423>

⁵² Судова справа № 756/767/23 від 11.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121805775>

Зі змісту ст. 237 КЗпП України випливає, що незаконне звільнення передбачає оплату часу вимушеного прогулу працівника, незаконне переведення – часу, протягом якого він виконував вищеоплачувану роботу.

Роботодавець повинен відшкодувати майнову шкоду, яка заподіяна працівнику у разі незабезпечення ним безпечних й здорових умов праці (ст. 173 КЗпП України та положення Закону України «Про охорону праці»).

Важливе роз'яснення вносить ст. 88 КЗпП України, яка визначає складові безпечних і здорових умов праці. Йдеться про дотримання встановлених правил і норм із техніки безпеки, необхідного освітлення, опалення, вентиляції, усунення чинників, які негативно впливають на здоров'я працівників, такі як шкідливі наслідки шуму, випромінювання, вібрації тощо.

Збереження цілісності майна працівника, який перебуває під час виконання своєї трудової функції, теж є обов'язком роботодавця, яким повинен створити обладнані для цього спеціальні місця.

Дистанційна робота вимагає контролю за безпечністю та належним технічним станом обладнання та засобів виробництва. За це теж роботодавець несе відповідальність.

Проте у КЗпП України немає належно окресленого механізму відшкодування матеріальної шкоди роботодавцем. Відтак необхідно брати до уваги норми Цивільного кодексу України, які регулюють відносини щодо відповідальності організацій за шкоду, заподіяну з їх вини працівникам.

Матеріальна відповідальність працівника. Матеріальна відповідальність перебуває поза зв'язком із дисциплінарною, адміністративною чи кримінальною. Однак визначальним для її застосування є порушення вимог трудової дисципліни.

Нагадаємо, що Верховний Суд у постанові від 18 березня 2024 року в справі № 607/9072/22 зазначив, порушення трудової дисципліни є наслідком вчинення трудового правопорушення (трудового проступку). Лише, якщо доведено наявність усіх складових дисциплінарного проступку, є склад правопорушення, а саме:

- 1) дії (бездіяльність) працівника;
- 2) наслідок – невиконання чи неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків;

3) вина працівника;

4) причинний зв'язок між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків.

Факти вчинення працівником дисциплінарного проступку мають бути доведені роботодавцем (судова справа № 347/1392/22 від 25 квітня 2024 року)⁵³.

Зі змісту ст. 130 КЗпП України можна навести такі умови притягнення до матеріальної відповідальності:

1) факт заподіяння працівником шкоди підприємству, установі, організації, яка характеризується як пряма та дійсна;

2) причиною заподіяння працівником шкоди є порушення ним своїх трудових обов'язків.

Відповідно, підлягає доведенню наявність винних протиправних дій (бездіяльності) працівника, що спричинило заподіяння шкоди. Отже, непритягнення до матеріальної відповідальності працівника є підставним, якщо не встановлено причинного зв'язку між винним протиправним порушенням працівників своїх трудових обов'язків і заподіяною майновою шкодою.

Винне протиправне порушення працівника є дисциплінарним проступком, тобто порушення вимог трудової дисципліни, які встановлені законодавством, трудовим і колективним договорами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, наказами (розпорядженнями) роботодавця.

Отже, матеріальна відповідальність не може настати без вини у формі умислу чи необережності, що впливає і на розмір відшкодування (у повному обсязі чи у межах середнього заробітку).

У трудовому законодавстві передбачено лише два види матеріальної відповідальності працівника: обмежену (ст. 133 КЗпП України) й повну (ст. 124 КЗпП України);

3) матеріальна відповідальність настає лише у межах і порядку, який передбачений трудовим законодавством;

⁵³ Судова справа № 347/1392/22 від 25.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118688777>

4) гарантія обмеження відшкодування працівником зазвичай у межах певної частини його заробітку;

5) розмір відшкодування може перевищувати фактичний лише у виняткових випадках, передбачених законодавством;

6) перелік підстав притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності є вичерпним і встановлений ст. 134 КЗпП України;

7) вік працівника до уваги не береться, однак із неповнолітніми працівниками не можна укласти договір про повну матеріальну відповідальність, що є підставою для відшкодування шкоди у повному обсязі на підставі ст. 134 КЗпП України.

Важливе значення має застосування ст. 137 КЗпП України, яка визначає підстави зменшення судом розміру, який підлягає відшкодуванню роботодавцеві. Він повинен бути зменшений у разі, якщо не тільки винні протиправні дії працівника є причиною заподіяння матеріальної шкоди, але і відсутність умов, які забезпечували б збереження матеріальних цінностей роботодавця і нормальну роботу з ними.

Розмір відшкодування може бути зменшений судом із урахуванням майнового стану працівника (крім випадків, коли злочинні дії працівника, вчинені з корисливою метою, спричинили заподіяння матеріальної шкоди).

Під час визначення розміру матеріальної шкоди судом враховуються такі обставини, як:

- пряма дійсна шкода.

Визначення цього поняття в законодавстві немає, а роз'яснення надає п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14. Це втрата, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації понести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або зробити заїви, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати;

- ступінь вини працівника;
- конкретна обстановка, за якої заподіяно шкоду.

Адже, за ст. 130 КЗпП України, матеріальна відповідальність виключається у разі наявності таких обставин, як:

1) нормально-виробничий ризик.

У трудовому законодавстві немає визначення цієї дефініції. Однак ризик – це завжди ймовірність, що певна негативна обставина настане, коли працівник здійснює своїх трудові обов'язки з огляду на особливості господарської діяльності роботодавця. Тобто йдеться про можливість заподіння матеріальної шкоди. Визначальними характеристиками цього поняття, як видається, є досягнутий результат, який має перевищити у своїй значущості можливі негативні наслідки за умови, що вживаються необхідні заходи для відвернення шкоди. Зокрема, нове технічне устаткування роботодавця може спричинити шкоду під час випробування, проте його використання здійснюється тільки працівником, що пройшов навчання і відповідно має належну кваліфікацію.

Наприклад, такою шкодою вважається та, яка заподіяна новому технічному устаткуванню працівником, який мав для цього відповідну кваліфікацію та пройшов належне навчання;

2) крайня необхідність.

За відсутності цієї дефініції у КЗпП України, потрібно звертатися до ст. 1171 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 року № 435-IV⁵⁴. Суть у вчиненні дій, які спрямовані на усунення небезпеки, що загрожувала цивільним правам чи інтересам іншої фізичної або юридичної особи, якщо цю небезпеку за даних умов не можна було усунути іншими засобами;

1) неодержання прибутку.

За загальним правилом матеріальна шкода не відшкодується, за винятком посадових осіб підприємств, установ, організацій, що відповідають за не одержаний прибуток.

У трудових відносинах важливим є добровільне відшкодування шкоди у повному обсязі або частково. За згоди роботодавця працівник має право передати для покриття заподіяної матеріальної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

⁵⁴ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

На роботодавця покладається обов'язок доведення вини працівником, окрім таких фактичних обставин:

- укладено договір про повну матеріальну відповідальність із працівником;
- укладено договір про колективну (бригадну) відповідальність;
- отримано працівником матеріальні цінності за разовим дорученням чи разовим документом.

Органам, що вирішують трудові спори, потрібно перевіряти факти заподіяння шкоди з належною її фіксацією та чи дотриманий порядок застосування матеріальної відповідальності.

Обсяг розміру відшкодування шкоди працівником визначає застосування різних вимог до порядку відшкодування шкоди, який прописаний у ст. 136 КЗпП України. Якщо середньомісячна заробітна плата працівника покриває шкоду, то відрахування здійснюються на підставі наказу (розпорядження) роботодавця про притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Відтак із заробітної плати працівника буде щомісяця стягуватися сума заподіяної матеріальної шкоди з дотриманням обмежень, які визначені ст. 128 КЗпП України.

Суду потрібно перевірити такі обставини справи:

- чи виданий наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності було зроблено у встановлені законодавством строки (не пізніше 2-х тижнів від дня виявлення шкоди та звернено до виконання не раніше 7 днів із дня повідомлення про це працівника).

У п. 20 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», передбачено, що 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;

- чи ознайомлено працівника з наказом (розпорядженням) про притягнення його до матеріальної відповідальності.

У разі незгоди працівника відшкодування матеріальної шкоди можливе тільки у судовому порядку. Як зазначає Верховний Суд зі змісту норм ст. 136 КЗпП логічно впливає висновок, що зміст повідомлення ґрунтується на згоді або не згоді працівника на здійснення відрахування з його заробітної плати. Про таке волевиявлення працівника має свідчити їхній підпис у відповідному наказі (судова справа № 742/1717/17 від 14 березня 2018 р.)⁵⁵:

– чи звернено до виконання наказ (розпорядження) роботодавця щодо відрахування з заробітної плати працівника.

Верховний Суд вважає, що під зверненням до виконання можна розуміти передання розпорядження (наказу) бухгалтеру по розрахунках із працівниками, а не реальне відрахування (судова справа №591/8283/15-ц від 10 березня 2016 року)⁵⁶.

У разі, якщо розмір шкоди перевищує середньомісячну заробітну плату працівника або ж працівник не погодився з рішенням роботодавця щодо розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню, чи підстав або порядку притягнення його до матеріальної відповідальності, то роботодавець може звернутися до суду протягом 1-го року з дня виявлення заподіяної шкоди.

Якщо ж працівник не згідний із відрахуванням з заробітної плати або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в КТС, а у разі незгоди з рішенням КТС – то у судовому порядку. Також працівник має право безпосередньо звернутися до суду.

4.8. Про відшкодування моральної шкоди

Важливою складовою позовних вимог є відшкодування моральної шкоди. Під поняттям «моральна шкода» розуміють негативні наслідки немайнового характеру, які заподіяні фізичній особі внаслідок завданих їй фізичних, психічних та моральних страждань, що пов'язані із порушенням її прав

⁵⁵ Судова справа № 742/1717/17 від 14 березня 2018 року. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72832445>

⁵⁶ Судова справа № 591/8283/15-ц від 10 березня 2016. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56369849>

чи охоронюваних законом інтересів (судова справа № 210/2558/22 від 18 січня 2023 року)⁵⁷.

Зі змісту ст. 237-1 КЗпП України випливає, що роботодавець відшкодовує моральну шкоду працівнику в разі причинного зв'язку між порушенням його законних прав і моральними стражданнями, втратою нормальних життєвих зв'язків, що потребує від нього додаткових зусиль для організації власного життя. Відшкодування моральної шкоди у разі, якщо порушення законних прав працівників є наслідком дискримінації чи мобінгу, здійснюється тільки за наявності рішення суду, що набрало законної сили.

У ст. 173 КЗпП України визначено право потерпілого на відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків.

У рішенні Конституційного Суду України № 1-рп/2004 від 27 січня 2004 року роз'яснено, у чому полягає моральна шкода, яка заподіяна потерпілому від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Це фізичний біль, фізичні та душевні страждання у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я. Йдеться про моральні та фізичні страждання потерпілого, які спричинені ушкодженням його здоров'я під час виконання трудових обов'язків, незалежно від ступеня втрати ним професійної працездатності⁵⁸.

Професійна працездатність визначається у законодавстві як здатність працівника до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією чи за іншою адекватною їй професією (фахом) (п. 1.2 Порядку та Критеріїв встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати

⁵⁷ Судова справа № 210/2558/22 від 18.01. 2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108475136>

⁵⁸ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Кіровоградській області про офіційне тлумачення положення ч. 3 ст. 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування) № 1-рп/2004 від 27.01.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-04#Text>

професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, що пов'язане з виконанням трудових обов'язків, який затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420)⁵⁹.

У п. 13 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» роз'яснено, що саме власник або уповноважений ним орган (тобто роботодавець) незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності несе обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди згідно з ст. 237-1 КЗпП України за умови встановлення факту порушення прав працівника у сфері трудових відносин, зокрема, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах, яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя⁶⁰.

Дніпровський апеляційний суд у справі № 185/3825/23 від 17 січня 2024 року зазначив, що відсутність прямого причинного зв'язку між завданою позивачеві шкодою і протиправною поведінкою відповідача не може бути підставою для відмови у задоволенні позову про відшкодування моральної шкоди, завданої ушкодженням здоров'я на виробництві, оскільки до юридичного складу, який є підставою правовідносин з відшкодування моральної шкоди, входять моральні страждання працівника або втрата нормальних життєвих зв'язків, або необхідність для працівника додаткових зусиль для організації свого життя. Водночас вина власника не названа серед юридичних фактів, які входять до такого юридичного складу. Отже, закон не перешкоджає стягненню з власника моральної шкоди за відсутності його вини, якщо є юридичні факти,

⁵⁹ Про Затвердження Порядку та Критеріїв встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1387-12#Text>

⁶⁰ Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Верховного суду України від 31.03.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>

що становлять підставу обов'язку власника відшкодувати моральну шкоду⁶¹.

Адже, як зазначає Верховний Суд, підставою для відшкодування моральної шкоди не є факт порушення права працівника, але докази наявності за відсутності вищезазначених страждань і втрат немайнового характеру. При цьому, оскільки цивільний процес побудований на засадах змагальності, доказування покладається на особу, порушує питання про відшкодування моральної шкоди (судова справа №2/466/241/24 від 25 січня 2024 року)⁶².

Порядок відшкодування моральної шкоди встановлюється цивільним законодавством і стосовно трудових правовідносин.

Зі положень ст. 1168 Цивільного кодексу України випливає, що порушення прав особи може спричинити необхідність відшкодування моральної шкоди. Її виявом є фізичний біль та страждання, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом. Моральна шкода, заподіяна внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я може бути відшкодована двома способами – одноразово чи шляхом здійснення щомісячних платежів⁶³.

Правові засади відшкодування моральної школи сформульовані у ст. 23 Цивільного кодексу України⁶⁴, з якої випливає низка законодавчих вимог у контексті трудових відносин:

1) моральна шкода відшкодовується тільки у разі порушення прав працівника;

2) проявами моральної шкоди є:

- фізичний біль чи страждання, яких працівник зазнав у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням його здоров'я;
- душевні страждання, яких працівник зазнав у зв'язку з протиправною поведінкою роботодавця, окремих праців-

⁶¹ Судова справа № 185/3825/23 від 17.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116346718>

⁶² Судова справа № 2/466/241/24 від 25.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117804926>

⁶³ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

⁶⁴ Там само.

ників чи членів трудового колективу (у трудовому праві це пов'язано з набранням законної сили рішення суду про встановлення дискримінації чи мобінгу (цькування));

- душевні страждання, яких працівник зазнав у зв'язку із знищенням чи пошкодженням його майна роботодавцем;

- приниження честі та гідності працівника, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи (у трудовому праві це пов'язано з набранням законної сили рішення суду про встановлення дискримінації чи мобінгу (цькування));

3) моральна шкода відшкодовується грошовими коштами, іншим майном або в інший спосіб, якщо інше не встановлено законом.

Однак моральна шкода, заподіяна внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, може бути відшкодована тільки у грошовому виразі – одноразово чи щомісячно (ст. 1168 Цивільного кодексу України);

4) є перелік обставин, якими має керуватися суд при визначенні розміру грошового відшкодування моральної шкоди (ст. 23 Цивільного кодексу України). А саме:

- характер правопорушення;
- глибина фізичних і душевних страждань;
- погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації;

- ступінь вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування;

- а також інші обставини, які мають істотне значення, з урахуванням вимог розумності й справедливості;

5) моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування;

6) моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

Як зазначив Дніпровський апеляційний суд у судовій справі № 210/2558/22 від 18 січня 2023 року, щоб визначити можливу суму відшкодування моральної шкоди потрібно зіставити глибину фізичних і моральних страждань та суму заявлених компенсацій. Водночас враховуються: загальні страждання, психологічний і фізичний стан потерпілого,

погіршення функціонування його певних органів. Глибина переживань, викликаних ушкодженням здоров'я залежить від особи, тому призначення компенсації моральної шкоди полягає і в тому, аби певною мірою відновити втрачену щастя особи і можливості насолоджуватися життям тепер і в майбутньому⁶⁵.

Відтак аналіз судової практики свідчить про різні розміри грошового відшкодування моральної (нематеріальної) шкоди, які мають бути аргументовані судами з урахуванням критеріїв, визначених ст. 23 Цивільного кодексу України.

Наприклад, Верховний Суд у справі № 210/5258/16-ц від 5 грудня 2018 року присудив 275 000,00 грн моральної шкоди, оскільки характер травм працівника спричинили повну втрату ним професійної працездатності, отримання І групи інвалідності безстроково, звільнення з роботи через виявлену невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, неможливість відновлення попереднього фізичного стану, тяжкість і незворотність змін у буденному житті, необхідність щорічної реабілітації⁶⁶.

Натомість у справах про незаконне звільнення суми є значно менші. Зокрема, Верховний Суд, розглянувши справу у касаційному порядку, залишив без змін розмір відшкодування моральної шкоди у сумі 2 000,00 грн з урахуванням характеру й обсягу страждань, яких зазнала позивачка, інших обставин справи, та обґрунтовано, з врахуванням принципу розумності й справедливості (судова справа № 591/6947/22 від 26 грудня 2023 року)⁶⁷.

⁶⁵ Судова справа № 210/2558/22 від 18.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108475136>

⁶⁶ Судова справа № 210/5258/16-ц від 05.12.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78750868>

⁶⁷ Судова справа № 591/6947/22 від 26.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116046296>

Контрольні питання

1. Обґрунтуйте тривалість строку, який передбачений для звернення до суду щодо притягнення працівника до матеріальної відповідальності.
2. Правові наслідки пропуску строку звернення до суду.
3. Охарактеризуйте процесуальні питання стосовно поновлення працівника на роботі.
4. У чому полягає зміна формулювання причин звільнення.
5. Які особливості розгляду позовних вимог особи у разі відмови їй у працевлаштуванні.
6. Розкрийте покроковий алгоритм дій суду в справі про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни.
7. Проаналізуйте порядок відшкодування роботодавцем моральної шкоди.

Розділ 5

ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

- 5.1. Порядок формування колективного трудового спору (конфлікту)*
- 5.2. Порядок розгляду спору примирною комісією*
- 5.3. Порядок розгляду спору трудовим арбітражем*
- 5.4. Правовий статус незалежного посередника*
- 5.5. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту)*

5.1. Порядок формування колективного трудового спору (конфлікту)

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», передбачено такі рівні колективного трудового спору:

- виробничий;
- галузевий,
- територіальний;
- національний.

На кожному з цих рівнів положеннями ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»¹ визначений суб'єктний склад, що характеризує їх участь як сторін соціального діалогу.

Виробничий рівень має локальний характер, тому він представлений з однієї сторони роботодавцем, а з іншої – найманими працівниками (чи окремими категоріями найманих працівників) або первиною профспівковою чи іншою уповноваженою найманими працівниками організацією. Проте йдеться тільки в межах роботодавця – юридичної особи, оскільки закон використовує словосполучення «підприємство, установа, організація чи їх структурний підрозділ».

¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

Галузевий та територіальний рівень характеризується належністю спору до певної галузі чи галузей (професій) або відповідно до адміністративно-територіальної одиниці. Відтак ці рівні представлені, з одного боку, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями або центральними органами або місцевими органами виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, а з іншого – найманими працівниками чи профспілками, їх об'єднаннями або іншими уповноваженими цими найманими працівниками органами.

Національний вважається найвищим рівнем колективного трудового спору. Він представлений, з одного боку, всеукраїнськими об'єднаннями організаціями роботодавців або Кабінетом Міністрів України, а з іншого – найманими працівниками однієї або декількох галузей (професій) чи профспілками або їх об'єднаннями чи іншими уповноваженими найманими працівниками органами.

Етапи виникнення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»²:

1) оформлення вимог найманих працівників профспілки чи об'єднання профспілок;

2) розгляд вимог найманих працівників профспілки чи об'єднання профспілок у триденний строк із моменту їх одержання;

3) виникнення спору.

1. Оформлення вимог найманих працівників

Зі змісту ст. 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»³ можна зробити висновок, що вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок (залежно від рівня спору) є категоричними пропозиціями, що потребують відповідного оформлення. Вони мають стосуватися тільки тих питань, які визначені

² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

³ Там само.

ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а саме:

- а) встановлення нових або зміни наявних 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.

В усіх випадках вимоги найманих працівників оформляються протоколом суб'єкта, що уповноважений на їх прийняття або підписним листом у порядку, визначеному законодавством.

Детальніше ці питання регулюються Положеннями про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, яке затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 червня 2019 року № 43⁴.

У цьому акті визначено типові форми всієї документації, що супроводжує належне оформлення вимог найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок.

Важливо додати, що є відмінності у способах оформлення вимог найманих працівників залежно від рівня колективного трудового спору.

Зокрема, на виробничому рівні визначено 2 альтернативні способи:

- затвердження вимог найманих працівників загальними зборами (конференцією) найманих працівників;
- збір підписів найманих працівників – оформлення підписного листа за допомогою підписів не менше половини членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

Водночас на загальних зборах (конференції) найманих працівників чи у підписному листі визначається особа чи орган, які будуть представляти інтереси найманих працівників під час вирішення колективного трудового спору.

⁴ Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок : Наказ НСПП від 21.06.2019 № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0043299-19#n7>

Відмінність між загальними зборами та конференцією найманих працівників тільки у тому, що на конференції присутні делегати, які є представниками найманих працівників, а не увесь трудовий колектив. На таких зібраннях колективно приймається рішення з питань внутрішньої діяльності підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

На галузевому, територіальному чи національному рівнях вимоги найманих працівників формуються і затверджуються залежно від суб'єкта, який представляє інтереси найманих працівників. Якщо це профспілка або об'єднання профспілок, то – рішенням виборного органу певної профспілки чи об'єднання профспілок.

У разі інших уповноважених організаціями (органами) найманих працівників, то право формувати та затверджувати їх вимоги має конференція представників підприємств, установ, організацій, які обрані на зборах (конференція) найманих працівників підприємств, установ, організацій, що є у стані трудового спору (конфлікту).

2. Розгляд вимог найманих працівників, профспілок

Розгляд вимог здійснюється залежно від рівня спору роботодавцем або уповноваженою ним особою, організаціями роботодавців, об'єднаннями організацій роботодавців у триденний строк із моменту їх одержання, з урахуванням того, що вимоги надсилаються у день їх формування або на наступний робочий день (ст. 5 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»)⁵.

Засобом фіксації дати вручення вимог найманих працівників, профспілок є:

1) журнал, або інша реєстраційна форма обліку вхідної кореспонденції;

2) підпис, що належить роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців, та розміщений на другому екземплярі вимог найманих працівників, профспілок і залишається у представника найманих працівників;

⁵ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

3) поштовий документ (квитанція), яка підтверджує відправку вимог найманих працівників, профспілок рекомендованим листом.

Строк розгляду вимог продовжується, якщо для прийняття рішення потрібно звернутися до власника або до відповідного вищестоящего органу управління. Це стосується тих питань, вирішення яких є за межею компетенції суб'єкта звернення. Він повинен надіслати вимоги найманих працівників у 3-денний строк із дня їх отримання. Однак строк розгляду документа кожною інстанцією не повинен перевищувати 3-х днів.

Загальний строк для розгляду вимог і прийняття рішення компетентним суб'єктом (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати 30-ти днів. Тривалість цього терміну – від моменту одержання вимог найманих працівників до моменту одержання повідомлення стороною звернення про прийняте рішення.

Рішення, яке відповідно приймається роботодавцем, уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців, власником, відповідним вищестоящим органом управління оформляються письмово, викладаються у письмовій формі.

До нього долучається соціально-економічне обґрунтування і не пізніше наступного дня документи надсилаються іншій стороні колективного трудового спору (конфлікту) – уповноваженому представницькому органу.

3. Виникнення колективного трудового спору

Момент виникнення спору є датою, що засвідчує вчинення таких юридичних дій:

1) повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог, яке, відповідно, роботодавець, уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців надіслав іншій стороні. Нею визначено таких суб'єктів уповноваженим представницьким органом найманих працівників, категорія найманих працівників, колектив працівників або профспілка. На підставі цього повідомлення прийнято рішення про незгоду у зв'язку з повною чи частковою відмовою задоволення вимог найманих працівників;

2) якщо визначені законом строки розгляду вимог найманих працівників закінчилися, але повідомлення від певного роботодавця чи уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Обов'язковою складовою є належне інформування органом, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, таких суб'єктів про виникнення колективного трудового спору, а саме:

1) роботодавця;

2) органу місцевого самоврядування, місцевого органу виконавчої влади, за місцезнаходженням підприємства;

3) Національну службу посередництва і примирення (ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»)⁶.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)»⁷, Національна служба посередництва і примирення здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог і колективних трудових спорів (конфліктів).

Це спеціальна процедура, яка здійснюється в порядку передбаченим Наказом Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів)» від 25 березня 2014 року № 21⁸.

Національна служба посередництва і примирення веде Книгу реєстрації висунутих найманими працівниками вимог

⁶ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

⁷ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

⁸ Про затвердження Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) : Наказ НСПП від 25.03.2014 № 21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0021299-14#Text>

та колективних трудових спорів (конфліктів), де вносяться відомості про сторін колективного трудового спору. Обов'язково зазначається їх повне найменування та місцезнаходження (поштову адресу) та вимоги найманих працівників, профспілки, присвоюється реєстраційний номер кожному колективному трудовому спору та видається про це відповідне розпорядження Національної служби посередництва і примирення.

Відповідно, після прийняття рішення про вступ у колективний трудовий спір на уповноважений представницький орган найманих працівників, категорію найманих працівників, колектив працівників чи профспілку покладається обов'язок надіслати Національній службі посередництва і примирення інформацію про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) у письмовій формі зі зазначенням таких відомостей, як:

- сторін колективного трудового спору, включаючи їх повне найменування та місцезнаходження (поштову адресу);
- висунутих вимог найманих працівників, профспілки;
- моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);
- органу чи особи, що представлятимуть інтереси найманих працівників;
- загальну кількість найманих працівників на підприємстві, в установі та організації чи їх структурних підрозділах, де виник колективний трудовий спір (конфлікт), та кількість найманих працівників, що беруть участь в колективному трудовому спорі.

Додатково потрібно долучити до цієї інформації копії протоколів, підписних листів, листів, витягів, довідок, наказів тощо, що підтверджують надану інформацію.

Інформація надсилається залежно від рівня колективного трудового спору. Якщо спір на національному та галузевому рівнях, то Національній службі посередництва і примирення, а на виробничому, територіальному рівнях – до відділень Національної служби посередництва і примирення в Автономній Республіці Крим та областях.

Розгляд письмової інформації Національною службою посередництва і примирення здійснюється в день отримання.

Національна служба посередництва і примирення приймає рішення у формі розпорядження, яким здійснює і такі

юридичні дії, у порядку визначеному Положенням про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), а саме:

- призупиняє реєстрацію висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

- відмовляє в реєстрації, висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

- знімає з реєстрації колективний трудовий спір (конфлікт) та/або окремі вимоги найманих працівників, профспілки.

Про прийняте рішення Національна служба посередництва та примирення інформує негайно сторін колективного трудового спору.

5.2. Порядок розгляду спору примирною комісією

На відміну від індивідуально-трудова спорів вирішення колективно-трудова спорів здійснюється за спеціальною процедурою, яка передбачена Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Можливість судового порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством і Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачена, крім визначених законом випадків. Зокрема Верховний Суд в одному зі своїх рішень узагальнив такі випадки судового розгляду колективного трудового спору (конфлікту):

- 1) розгляд заяви роботодавця про визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

- 2) розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) (ст. 25 наведеного Закону);

3) оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (ч. 5 ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»⁹);

4) невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (ч.ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)¹⁰.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» в усіх інших випадках застосовується примирно-третейська процедура та створюється система організаційних структур із належною компетенцією щодо узгодження інтересів конфлікуючих сторін.

На кожному цьому етапі здійснюються послідовні примирні процедури:

1) примирна комісія;

2) трудовий арбітраж, де залучаються відповідні фахівці і навіть можуть бути народні депутати.

Від участі в примирній процедурі не може ухилятися жодна із сторін колективного трудового спору.

Для врегулювання колективного трудового спору його сторони, примирна комісія і трудовий арбітраж повинні використати всі можливості, які не заборонені законодавством.

Якщо примирні органи не змогли прийняти взаємно-узгоджене рішення по суті спору, то кожній стороні колективного трудового спору (конфлікту) письмово доводяться розбіжності з обґрунтуванням позицій сторін.

Відтак для виконання висунутих вимог наймані працівники, уповноважений ними орган або професійна спілка можуть використати всі дозволені законодавством засоби (звернення по сприяння у вирішенні спору до Національної служби посередництва і примирення або оголошення страйку).

⁹ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

¹⁰ Судова справа № 749/116/20 від 15.08. 2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105726243>

Зокрема, звернення по сприяння у вирішенні спору до Національної служби посередництва і примирення є можливим після дотримання примирних процедур. Цей орган розглядає всі матеріали справи і в 10-денний строк надсилає сторонам свої рекомендації.

Окремо встановлена процедура розгляду вимог найманих працівників чи профспілки, якщо у них є питання, які належать до компетенції органів місцевого самоврядування, місцевих чи центральних органів виконавчої влади.

Тоді Національна служба посередництва і примирення надсилає керівникам цих органів відповідні матеріали та свої рекомендації. На ці органи покладено обов'язок розглянути подані документи у 7-денний строк та проінформувати сторін спору і Національну службу посередництва і примирення про прийняті ними рішення (за змістом ст. 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»¹¹.

Важливим кроком у напрямі правового регулювання проведення примирно-третейських процедур є Рекомендація МОП № 91 «Про колективні договори» від 29 червня 1951 року¹² та Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу від 29 червня 1951 року¹³.

Добровільне примирення за положеннями рекомендаційного документа № 92 характеризує добровільне примирення як безкоштовну та оперативну процедуру, що має своїм завданням відвернення та вирішення трудових конфліктів тільки між колективними суб'єктами, а саме роботодавцями та працівниками відповідно до умов певної держави. Основою такої взаємодії є спільна діяльність на паритетній основі представників і роботодавців у вирішенні трудового конфлікту.

¹¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

¹² Рекомендація МОП № 91 Про колективні договори. Міжнародний документ від 29.06.1951 № 91. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text 1

¹³ Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу. Міжнародний документ від 29.06.1951 № 92. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text 1.

МОП також рекомендує визначити на рівні правил відповідної держави стислі строки вирішення трудового спору органом, що забезпечує добровільне примирення.

Також колективне примирення є невідкладною процедурою, ініціатива проведення якої може виходити від будь-якої зі сторін чи трудового конфлікту чи органу добровільного примирення, виходячи з його статусу.

Під час вирішення трудового спору органом, що забезпечує добровільне примирення, потрібно утриматися від крайніх засобів вирішення колективно-трудового спору як страйку, а в деяких країнах і локауту.

МОП також надає рекомендацію щодо фіксації досягнення домовленостей, яким є угоди. Їх слід укладати письмово. Хоч у Рекомендації МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу немає жодного слова про загальнообов'язковість таких угод для сторін трудового конфлікту вживається словосполучення «вважати рівносильними угодам, укладеним звичайним способом»¹⁴.

Пізніше у ст. 6 Конвенції МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року № 154, яка ратифікована Україною, зазначено, що положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню систем трудових відносин, де колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь¹⁵.

В Україні організацію колективного примирення покладено на спеціальний орган – примирну комісію, яка складається з представників сторін.

Організація діяльності примирної комісії. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»¹⁶, примирна комісія – це орган, що призначений для вироблення рішення, яке може

¹⁴ Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу. Міжнародний документ від 29.06.1951 № 92. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text 1

¹⁵ Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам. Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text 1

¹⁶ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Тут у ст. 2 передбачено, що примирна комісія може розглядати колективний трудовий спір, який виник тільки щодо:

а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди.

Натомість розгляд питання про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень і про невиконання вимог законодавства про працю належить до повноважень тільки трудового арбітражу.

Залежно від рівня колективно-трудоного спору примирна комісія утворюється з рівної кількості представників сторін, за ініціативою однієї із сторін у такі терміни:

1) на виробничому рівні – у 3-денний строк;

2) на галузевому чи територіальному рівні – у 5-денний строк;

3) на національному рівні – у 10-денний строк.

Цей строк обчислюється з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно, якщо сторони колективного трудового спору в установлені строки не прийняли погодженого рішення, то суб'єктом подальшого розгляду є трудовий арбітраж.

Детальніше роботу примирної комісії регулює Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про примирну комісію» від 01 грудня 2020 року № 67¹⁷ та Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Регламенту роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту)» від 08 серпня 2008 року № 94¹⁸.

Кожна зі сторін колективного трудового спору самостійно визначає порядок відбору представників до примирної комісії.

¹⁷ Про затвердження Положення про примирну комісію : Наказ НСПП від 01.12.2020 № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text>

¹⁸ Про затвердження Регламенту роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) : Наказ НСПП від 08.08.2008 № 94. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0094299-08#Text>

Так до примирних процедур у разі потреби можна залучити незалежного посередника. Відповідно до змісту ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»¹⁹, завдання незалежного посередника у роботі примирної комісії полягає в допомозі сторонам напрацювати погоджене рішення стосовно суті спору. Ця особа обирається за взаємною згодою сторін, що забезпечує відповідний рівень довіри, аби сприяти сторонам у досягненні взаємодії, проведенню переговорів і прийняттю кінцевого рішення для завершення колективного трудового спору.

Пропозиції щодо кандидатур незалежних посередників надає Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін спору, а також може направляти своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирної комісії.

Детальніше питання залучення незалежного посередника регулює Наказ національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника» від 11 травня 2004 року № 71²⁰.

До участі в роботі примирної комісії не можна залучати народних депутатів, представників органів місцевого самоврядування та органів державної влади як членів примирної комісії. Але у разі потреби проводяться консультації органами місцевого самоврядування, з місцевими та центральними органами виконавчої влади й іншими заінтересованими органами.

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», на членів примирної комісії поширюються такі гарантії:

1) вільний від роботи час, оскільки вони беруть участь у веденні переговорів та підготовці рішення примирної комісії;

¹⁹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

²⁰ Про затвердження Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника : Наказ НСПП від 11.05.2004 № 71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071299-04#Text>

2) на час роботи у примирній комісії зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток;

3) у своїх гарантіях, які передбачені КЗпП України, вони прирівнені до категорії виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів;

4) оплата праці здійснюється у розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодовуються витрати, які пов'язані з участю у примирній процедурі. Такі зобов'язання виконуються сторонами колективного трудового спору за згодою, а у разі недосягнення відповідних домовленостей – у рівних частках²¹.

За згодою сторін здійснюється матеріально-технічне й організаційне забезпечення роботи цього примирного органу, а якщо сторони колективного трудового спору не досягли згоди – у рівних частинах.

Розгляд спору примирною комісією. Залежно від рівня колективно-трудоного спору примирна комісія розглядає колективний трудовий спір у такі терміни:

1) на виробничому рівні – у 5-денний строк;

2) на галузевому чи територіальному рівні – у 10-денний строк;

3) на національному рівні – у 15-денний строк.

Цей строк обчислюється з моменту створення примирної комісії. Однак за взаємною домовленістю сторін ці строки можуть бути продовжені.

Для ведення переговорів сторони колективного трудового спору повинні надавати всю необхідну інформацію примирній комісії. Інформація, яка є державною або іншою захищеною законом таємницею, не може бути розголошена членами примирної комісії.

Рішення примирної комісії, в якому встановлені порядок і строки його виконання, має обов'язкове значення для сторін колективного трудового спору. Примирна комісія припиняє свою роботу після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у встановлені строки.

²¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

5.3. Порядок розгляду спору трудохим арбітражем

Організація діяльності трудового арбітражу. У ст. 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних спорів»²² передбачено, що трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Важливим кроком у напрямі правового регулювання організації діяльності трудового арбітражу також є прийняття Рекомендації МОП № 91 про колективні договори та Рекомендації МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу²³.

Щоправда остання лише окреслила «добровільний арбітраж» як можливу остаточну добровільну (створення за згодою всіх сторін) складову примирно-третейських процедур, протягом якої потрібно утриматися теж від проведення страйків, і локаутів (у деяких країнах). Сторони повинні визнати арбітражне рішення.

Відповідно до змісту ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудовий арбітраж може розглядати колективний трудовий спір, який виник тільки щодо:

- а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень.

У таких випадках трудовий арбітраж є суб'єктом розгляду трудового спору, якщо примирна комісія не прийняла відповідне рішення у встановлені строки.

Однак тільки трудовий арбітраж уповноважений на вирішення колективного трудового спору з таких питань, як:

- г) невиконання вимог законодавства про працю;

²² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

²³ Рекомендація МОП № 91 про колективні договори. Міжнародний документ від 29.06.1951 № 91. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text 1 ; Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу. Міжнародний документ від 29.06.1951 № 92. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text 1

д) невиконання вимог законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у 3-денний строк.

Залежно від рівня колективно-трудового спору утворюється трудовий арбітраж з рівної кількості представників сторін, за ініціативою незалежного посередника або однієї із сторін спору в такі терміни:

1) на виробничому рівні – у 5-денний строк;

2) на галузевому чи територіальному рівні – у 10-денний строк;

3) на національному рівні – у 15-денний строк.

Цей строк обчислюється з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Детальніше роботу трудового арбітражу регулює Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж» від 01 грудня 2020 року № 68²⁴ та Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Регламенту роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту)» від 08 серпня 2008 року № 94²⁵.

За згодою сторін колективного трудового спору визначається персональний і кількісний склад трудового арбітражу, який може складатися і з народних депутатів, представників місцевого самоврядування, органів державної влади, інших осіб.

На прохання сторін спору Національна служба посередництва і примирення пропонує кандидатури і незалежних посередників, і членів трудового арбітражу, направляє своїх експертів та спеціалістів для участі у його роботі та здійснення координації роботи цього примирного органу.

Члени трудового арбітражу обирають голову.

²⁴ Про затвердження Положення про трудовий арбітраж : Наказ НСПП від 01.12.2020 № 68. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20#Text>

²⁵ Про затвердження Регламенту роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) : Наказ НСПП від 08.08.2008 № 95. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0095299-08#Text>

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», на членів трудового арбітражу поширюються такі гарантії:

1) вільний від роботи час, оскільки вони беруть участь у веденні переговорів та підготовці рішення трудового арбітражу;

2) на час роботи у трудового арбітражу зберігається місце роботи (посада) і середній зарібок;

3) у своїх гарантіях, які передбачені КЗпП України, вони прирівнюються до виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів;

4) оплата праці здійснюється у розмірі не менше середньомісячної зарібної плати та відшкодовуються витрати, які пов'язані з участю у трудовому арбітражу. Такі зобов'язання виконуються сторонами колективного трудового спору за згодою, а у разі недосягнення відповідних домовленостей – у рівних частках²⁶.

За згодою сторін здійснюється матеріально-технічне й організаційне забезпечення роботи трудового арбітражу, а якщо сторони колективного трудового спору не досягли згоди – у рівних частинах.

Розгляд спору трудовим арбітражем. Незалежно від рівня колективно-трудоого спору трудовий арбітраж розглядає його у 10-денний строк. І тільки за рішенням більшості членів цього примирного органу цей строк може бути продовжено до 20-ти днів.

Цей строк обчислюється з моменту створення трудового арбітражу.

Для вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем необхідна обов'язкова участь представників сторін, і у разі необхідності – присутність представників інших зацікавлених організацій та органів.

Інформація, яка є державною або іншою захищеною законом таємницею, не може бути розголошена членами трудового арбітражу.

Рішення трудового арбітражу, яке прийняте більшістю членів і підписане ними всіма, має обов'язкове значення

²⁶ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

для сторін колективного трудового спору, якщо вони попередньо щодо цього досягнули згоди.

5.4. Правовий статус незалежного посередника

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»²⁷, завданням незалежного посередника у роботі примирної комісії є допомогти сторонам виробити погоджене рішення по суті спору.

Така особа обирається за взаємною згодою сторін, що забезпечує відповідний рівень довіри, аби сприяти сторонам у досягненні взаємодії, проведенні переговорів і прийнятті кінцевого рішення для завершення колективного трудового спору.

Підготовку посередників та арбітрів для вирішення колективних трудових спорів і формування їх списків здійснює Національна служба посередництва і примирення на підставі Указу Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення»²⁸.

Національна служба посередництва і примирення (скорочено – НСПП) має своїм завданням вирішувати колективні трудові спори (конфлікти), тому вона створена Президентом України та діє на постійній основі.

Забезпечення примирної процедури фахівцями, які спеціалізуються на розгляді колективного трудового спору (конфлікту), належить до повноважень Національної служби посередництва і примирення, які полягають у таких діях:

- формування списків незалежних посередників із забезпеченням їх підготовки та підвищення кваліфікації;
- пропонування сторонам колективного трудового спору (конфлікту) на їх прохання кандидатур незалежних посередників.

²⁷ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

²⁸ Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>

Незалежний посередник має різні завдання залежно від порядку організації та проведення примирної процедури. Зокрема, у разі потреби незалежного посередника можна залучити до роботи примирної комісії. Отже, він не є обов'язковим членом цього примирного органу. Зокрема, Порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) затверджений Наказом Національної служби посередництва і примирення від 25 грудня 2009 року № 82²⁹ розрізняє примирні органи як примирні комісії, примирні комісії за участю незалежного посередника та трудовий арбітраж.

Детальніше питання залучення незалежного посередника до примирної комісії регулює Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника» від 11 травня 2004 року № 71³⁰.

Варто також додати, що незалежний посередник може ініціювати створення трудового арбітражу. На прохання сторін спору Національна служба посередництва і примирення пропонує кандидатури членів трудового арбітражу, незалежних посередників, здійснює координацію роботи трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі цього примирного органу.

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», на незалежних посередників поширюються такі гарантії:

1) вільний від роботи час, оскільки вони беруть участь у веденні переговорів та підготовці рішення примирного органу;

²⁹ Про затвердження Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) : Наказ НСПП від 25.12.2009 № 82. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0082299-09#Text>

³⁰ Про затвердження Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника : Наказ НСПП; Наказ від 11.05.2004 № 71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071299-04#Text>

2) на час роботи у примирних органах за ними зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток;

3) у своїх гарантіях, які передбачені КЗпП України, вони прирівняні до виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів³¹;

4) оплата праці здійснюється у розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодовуються витрати, які пов'язані з участю у трудовому арбітражу. Такі зобов'язання виконуються сторонами колективного трудового спору за згодою, а у разі недосягнення відповідних домовленостей – у рівних частках.

Детальніше правовий статус незалежного посередника регулює Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про посередника» від 18 листопада 2008 року № 133³².

5.5. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту)

Поняття та ознаки страйку. Основний Закон нашої держави гарантує право на страйк для всіх працівників, а механізм його реалізації визначено окремим законодавчим актом. Зокрема, у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємствами, установами, організаціями (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)³³.

Розглянемо, які суди встановлюють такі фактичні обставини законного страйку з огляду на ознаки, що виділено у судовій справі про визнання страйку незаконним³⁴:

³¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

³² Про затвердження Положення про посередника : Закон України від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text>

1) страйк – крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників.

Це означає, що страйку повинні передувати примирні процедури для вирішення питань, які визначені у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». І тільки якщо ці заходи не призвели до вирішення трудового спору, вимоги найманих працівників, профспілки не задоволені, може бути оголошено страйк.

Утім під час страйку повинні продовжуватися примирні процедури з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Результатом досягнутих домовленостей, що є підставою для припинення страйку, є угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Це документ, що має бути підписаний між керівником або іншим повноважним представником органу, який очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

2) страйк виявляється у тимчасовому припиненні виконання найманими працівниками своїх трудових обов'язків.

Відтак судом установлюється дата і конкретний час відсутності працівників на своїх робочих місцях;

3) страйк – це колективне припинення виконання найманими працівниками своїх трудових обов'язків.

У суді повинно бути підтверджено участь у страйку не одного найманого працівника, хоч трудовим законодавством не встановлено мінімальної їх кількості для участі у страйку;

4) страйк – це тимчасове невиконання найманими працівниками своїх трудових обов'язків.

Судом установлюється дата і конкретний час, коли працівники не приступили до виконання своєї роботи. Водночас страйк розглядають як безстроковий, якщо у ньому не зазначено точну дату його припинення;

5) страйк має добровільний характер.

³³ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

³⁴ Судова справа № 381/2796/17 від 22.11.2017. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70502393>

Заборонено примушувати працівників до участі у страйку. В суді може бути встановлено, чи є працівники, які не брали участь у страйку, і якщо є – яка кількість;

б) страйк є організованою дією.

Оголошення про проведення страйку оформляється протоколом загальних зборів найманих працівників шляхом голосування.

Правове регулювання проведення страйку регулюється положеннями Розділу III Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»³⁵.

Порядок оголошення страйку. Страйк може бути розпочато,

1) якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або

2) роботодавець чи уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур.

Ухилення від примирних процедур будь-якої сторони колективного трудового спору (конфлікту) фіксує Національна служба посередництва і примирення, про що вносить попередження про ухилення, і лише після цього можливо розпочинати підготовчий процес проведення страйку.

Доказом ухилення роботодавця є зафіксоване звернення представників найманих працівників про ухилення роботодавця від проведення примирних процедур.

Доказом готовності до діалогу з боку роботодавця є підписана угода про створення примирної комісії, а позивач направив лист про узгодження кількості членів примирної комісії та проєкт угоди про її створення;

3) або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Порядок проведення страйку передбачає дотримання таких вимог:

1) прийняття рішення про оголошення страйку;

2) повідомлення роботодавця;

3) початок страйку з конкретної дати та часу.

³⁵ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

1) порядок прийняття рішення про оголошення страйку:

а) скликання загальних зборів найманих працівників.

Ці збори скликає виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, про що оформляється відповідне подання;

б) проведення загальних зборів найманих працівників:

– обов'язкова присутність більше 50% (половини) трудового колективу;

– збори відкриває голова профкому, після того обирається головуючий зборів, секретар і лічильна комісія;

– затверджується порядок денний.

Приклад порядку денного: 1. Про оголошення страйку. 2. Про визначення форми страйку (рекомендується повне припинення роботи). 3. Про обрання страйкового комітету. Всі рішення приймаються більшістю (50%+1 голос) від загального складу трудового колективу або якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (на конференції найманих працівників);

в) рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Загальні збори найманих працівників приймають рішення про проведення чи неоголошення страйку шляхом голосування та визначається дата і час початку страйку.

Страйк так само може оголошуватися на галузевому та територіальному рівнях. Таке рішення приймають наймані працівники підприємств певної галузі чи відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Підставою для оголошення чи неоголошення страйку є рекомендації, які приймаються конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників та/або їх профспілок;

2) порядок повідомлення роботодавця у письмовій формі.

Після прийняття рішення про проведення страйку орган, який очолює страйк, не пізніше 7 днів до початку страйку, а на безперервно діючому виробництві – за 15 днів повідомляє

роботодавця про проведення страйку. Зазначимо, що йдеться і про дату, і про конкретний час відмови працівників від виконання своїх трудових обов'язків.

Роботодавець повинен попередити щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку в найкоротший строк – транспортні організації, постачальників і споживачів, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації;

3) початок страйку.

Страйк починається з конкретної дати та часу припинення виконання працівниками своїх трудових обов'язків, які зазначені у протоколі загальних зборів найманих працівників. У трудовому законодавстві не передбачено можливості перенесення дати та часу початку проведення страйку.

Важливо, що період страйку не є часом, яким працівники можуть розпоряджатися на власний розсуд. Навпаки місцеперебування учасників страйку визначається за спільною згодою між органом (особою), що керує страйком, і роботодавцем.

Збори, мітинги, пікети осіб, які беруть участь у страйку за межами підприємства, можуть проводитися лише тоді, коли про відповідний запланований захід орган (особа), що очолює страйк, повідомляє орган місцевого самоврядування чи місцевий орган виконавчої влади не пізніше, ніж за 3 дні.

Страйковий фонд формується з добровільних внесків та пожертвувань і утворюється тільки за рішенням найманих працівників чи профспілки.

Гарантії для найманих працівників.

Участь у страйку не є порушенням трудової дисципліни і відповідно не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Натомість у ст. 28 цього акта зазначено, що визнання судом страйку незаконним є підставою для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності за його організацію чи участь у ньому.

Час участі у незаконному страйку не оплачується, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу. Відповідно учасники законного страйку користуються цими гарантіями.

В одному зі своїх рішень Верховний Суд зазначив, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових

спорів (конфліктів)» не регламентує відносини у сфері пенсійного забезпечення, а тому не може визначати умови та порядок обрахунку пільгового стажу. Крім того, наведеними нормами Закону не передбачено, що час участі працівника у страйку зараховується безпосередньо до пільгового стажу при призначенні пенсії³⁶.

Кожен, хто бере участь у страйку, повинен дотримуватися процедури страйку, яка викладена у ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зокрема перебувати тільки у місці, визначеному страйковим комітетом.

Детальніше права й обов'язки учасників страйку визначені Правилами поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, які затверджені наказом Національної служби посередництва і примирення від 28 квітня 2004 року № 66³⁷.

Тут у ст. 4 передбачено, що учасники страйку мають право на такі дії:

- отримання роз'яснень та консультацій від Національної служби посередництва і примирення чи її відділень в Автономній Республіці Крим та областях;
- особисте вільне висловлювання своєї волі стосовно оголошення страйку та участі в страйку. Таке волевиявлення має закріплюватися у загальних зборах (конференціях) найманих працівників;
- особисте обрання членом органу, який очолює страйк, та обрання його членів;
- обрання та участь із метою врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) в роботі примирних органів;

³⁶ Судова справа № 242/4241/14-а від 24.03.2016. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/56723082>

³⁷ Про затвердження Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, які затверджені наказом Національної служби посередництва і примирення від 28.04.2004 № 66. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0066299-04#Text>

- участь в утворенні з добровільних внесків і пожертвувань зі страйкового фонду;

- участь у проведенні різних зібрань таких, як зборів, мітингів, пікетів із метою виконання висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог;

- отримання із страйкового фонду матеріальної допомоги у разі його утворення;

- здійснення контролю за виконанням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- отримання компенсації збитків, якщо судом буде встановлено, що роботодавець (представник) порушив Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і це спричинило формування умов для оголошення страйку. Розмір відшкодування визначає суд.

У ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачена також гарантія для працівників, які не були учасниками страйку, проте через страйк не могли здійснювати свої трудові обов'язки, за якою зберігається їх заробітна плата. Її розмір співрозмірний сумі, яка встановлена за час простою працівника не з його вини та визначається у законодавстві та колективному договорі, укладеному на цьому підприємстві. Роботодавець повинен вести облік таких працівників.

У ст. 5 Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк визначено документальне підтвердження статусу працівника, який не бере участі у страйку. Зокрема, така особа повинна написати письмову заяву на ім'я роботодавця стосовно неможливості виконувати свої трудові обов'язки у зв'язку із зупинкою виробництва на час страйку. Якщо зберігається на час страйку нормальне функціонування підприємства особа, що не бере участі у страйку, має право на допуск на підприємство, в окремі його структурні підрозділи.

Також ст. 6 цього акта передбачено обов'язки учасників страйку. Зокрема, вони мають вчинити такі дії:

- прийняття та затвердження рішення про оголошення страйку на загальних зборах (конференціях), яке має бути оформленим відповідним протоколом;

- чітке виконання вимог законодавства стосовно порядку проведення страйку;

- дотримання законності та громадського порядку.

Важливо додати, що у ст. 7 цих Правил зазначено, що при застосуванні страйку як засобу захисту своїх прав заборонено порушувати права інших людей, а саме заборонені такі дії, як:

- а) порушення громадського порядку;

- б) вчинення дій, що можуть становити загрозу життю і здоров'ю людей і навколишньому природному середовищу;

- в) вчинення опору законним діям роботодавця (представника) щодо забезпечення нормального функціонування підприємства та його життєдіяльності;

- г) створення перешкод для доступу управлінського персоналу та учасників страйку на підприємство, в установу, організацію;

- д) примушування інших найманих працівників до участі у страйку;

- дотримання вимог під час страйку стосовно забезпечення збереження майна, недопущення загрози, навколишньому середовищу; життєздатності підприємства.

- виконання рішення суду щодо припинення незаконного страйку та повернення до роботи.

Рішення про визнання страйку незаконним – умови та порядок:

- 1) тільки в судовому порядку за заявою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним;

- 2) не пізніше, ніж у 7-денний строк розгляду – включаючи строки підготовки справи до судового розгляду;

- 3) копія рішення суду про визнання страйку незаконним вручається органіві (особі), що очолює страйк;

- 4) якщо рішенням суду страйк визнано незаконним, то учасники страйку повинні вчинити 2 юридичні дії:

- прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку;

- усі наймані працівники повинні розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення органіві (особі), що очолює страйк, копії рішення суду про визнання страйку незаконним.

Невиконання цього обов'язку без поважних причин може призвести до дисциплінарної відповідальності працівника і, відповідно, звільнення через прогул.

Судова практика є сталою у твердженні, що найманий працівник, який є учасником страйку, зобов'язаний учиняти активні дії, цікавитися питанням вирішення колективного трудового спору³⁸.

При встановленні незаконності страйку суд також враховує випадки, у разі яких забороняється проведення страйку за таких умов (ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»), йдеться про такі обставини, як:

- загроза національній безпеці, життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджання запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків у разі припинення працівниками роботи;

- оголошення страйку працівниками (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Наприклад, не мають право на страйк працівники аварійно-рятувальних служб (формувань). Також заборонено проводити страйки у підземних виробках (ст.ст. 29 та 42 Гірничого закону України від 06 жовтня 1999 року № 1127-XIV³⁹).

Також забороняється проведення страйків на об'єктах у сфері теплопостачання, у разі, якщо вони можуть призвести до порушення стабільності теплопостачання споживачів в опалювальний період (ст. 30 Закону України «Про теплопостачання» від 02 червня 2005 року № 2633-IV⁴⁰).

Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення

³⁸ Судова практика № 158/1772/17 від 10.06.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89903554>

³⁹ Гірничий закон України від 06.10.1999 № 1127-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-14#Text>

⁴⁰ Про теплопостачання : Закон України від 02.06.2005 № 2633-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2633-15#Text>

⁴¹ Про ринок електричної енергії : Закон України від 13.04.2017 № 2019-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19#Text>

сталості ОЕС України (ст. 13 Закону України «Про ринок електричної енергії» від 13 квітня 2017 року № 2019-VIII⁴¹);

- оголошення страйку персоналом постачальника електронних комунікаційних послуг, якщо такі дії призводять до припинення функціонування електронних комунікаційних мереж чи надання електронних комунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини;

- оголошення страйку в умовах воєнного стану;

- оголошення страйку в умовах надзвичайного стану – можлива заборона проведення.

У ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено звернення із заявою до Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду за таких обставин:

- 1) проведення страйку є забороненим;

- 2) не врахування рекомендацій Національної служби посередництва і примирення сторонами.

Контрольні питання

1. Примирні процедури та їх значення.

2. Охарактеруйте особливості вирішення колективного трудового спору.

3. Роль загальних зборів трудового колективу при вирішенні колективних трудових спорів.

4. Заборонені та незаконні страйки.

5. Які особливості вирішення колективних трудових спорів у випадку заборони страйку?

6. Незалежний посередник як учасник процедури вирішення колективного трудового спору.

⁴⁰ Про тепlopостачання : Закон України від 02.06.2005 № 2633-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2633-15#Text>

⁴¹ Про ринок електричної енергії : Закон України від 13.04.2017 № 2019-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19#Text>

Розділ 6

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

- 6.1. Захист трудових прав осіб з інвалідністю*
- 6.2. Захист трудових прав працівників зі сімейними обов'язками*
- 6.3. Захист трудових прав молоді*
- 6.4. Захист трудових прав ветеранів війни, членів їх сімей та прирівняних до них осіб*
- 6.5. Захист трудових прав викривачів корупції та їх близьких осіб*

6.1. Захист трудових прав осіб з інвалідністю

Захист трудових прав осіб з інвалідністю гарантується передусім положеннями Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII.

Відповідно до змісту ст. 2 цього акта, особою з інвалідністю є особою зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист¹.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06 жовтня 2005 року № 2961-IV, інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації

¹ Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист².

Інвалідність є юридичним фактом, який підлягає встановленню наразі медико-соціальною експертною комісією (далі – МСЕК) у законодавчо визначеному порядку. Згідно з змістом ст. 3 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи в порядку та на умовах, визначених Постановою Кабінету Міністрів України від 03 грудня 2009 року № 1317 «Питання медико-соціальної експертизи»³. МСЕК під час встановлення інвалідності керується положеннями Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05 вересня 2011 року № 561⁴.

Зокрема, залежно від ступеня розладу функцій органів та систем організму та обмеження її життєдіяльності встановлюється I, II чи III група інвалідності.

В Україні не заборонено приймати на роботу працівників з інвалідністю, які не досягли 18 років за умови, що така робота не протипоказана їм за станом здоров'я. Поняття дитини з інвалідністю передбачене у ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 року № 2402-III як дитини зі стійким розладом функцій організму, спричиненим захворюванням, травмою або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що зумовлюють обмеження її нормальної життєдіяльності та необхідність додаткової соціальної допомоги і захисту⁵.

² Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

³ Питання медико-соціальної експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF#Text>

⁴ Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності : Наказ МОЗ України від 05.09.2011 № 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>

⁵ Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>

Дітям інвалідність може бути встановлено лікарсько-консультативними комісіями (далі – ЛКК) від народження до досягнення повноліття (18 років) у порядку, передбаченому Постановою Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2013 року № 917 «Деякі питання встановлення лікарсько-консультативними комісіями інвалідності дітям»⁶. Процедурні питання регламентовані Порядком видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років визначено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 04 грудня 2001 року № 482⁷.

Зазначимо, що в Україні не встановлено обов'язку особи з інвалідністю повідомляти про свій стан роботодавця ні при працевлаштуванні, ні під час дії трудового договору.

Зокрема, відповідно до ст. 24 КЗпП України, під час працевлаштування роботодавець вправі отримувати документи, які підтверджують стан здоров'я особи. Це зумовлене заборобою надавати працівнику роботу, яка протипоказана йому відповідно до медичного висновку за станом здоров'я.

Відтак особа набуває статусу працівника з інвалідністю лише тоді, коли надасть роботодавцю відповідні документи, що підтверджують установалення групи інвалідності.

Із аналізу п. 24 Постанови Кабінету Міністрів України «Питання медико-соціальної експертизи»⁸ вбачається, що на руки особі, яку визнано особою з інвалідністю, видається два офіційні документи:

- 1) довідка;
- 2) індивідуальна програма реабілітації.

Важливо, що особі заборонено видавати виписку з акта огляду комісії.

⁶ Деякі питання встановлення лікарсько-консультативними комісіями інвалідності дітям : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.11.2013 № 917. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/917-2013-%D0%BF#Text>

⁷ Про затвердження порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років : Наказ МОЗ України від 04.12.2001 № 482. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0011-02#Text>

⁸ Питання медико-соціальної експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF#Text>

Якщо вона перебуває у трудових відносинах, то за місцем роботи надсилається повідомлення щодо групи інвалідності та її причини.

Відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Інструкція щодо заповнення форми первинної облікової документації № 157-1/о «Виписка з акта огляду медико-соціальною експертною комісією» від 30 липня 2012 року № 577⁹ передбачені два види облікової документації. Це Виписка з акта огляду медико-соціальною експертною комісією та Довідка до акта огляду медико-соціальною експертною комісією. Зворотний бік форми № 157-1/о передбачає введення такої інформації, як висновок про умови та характер праці та рекомендовані заходи щодо відновлення працездатності особи з інвалідністю.

Зазначимо, що медико-соціальні експертні комісії визначають види трудової діяльності, які рекомендовані особі з інвалідністю за станом здоров'я (ст. 7 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06 жовтня 2005 року № 2961-IV)¹⁰.

Важливий документ, який потрібно брати до уваги стосовно осіб з інвалідністю, – це індивідуальна програма реабілітації. Її правова регламентація здійснюється передусім Законом України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» та постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2007 року № 757, якою затверджене Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю¹¹.

Індивідуальна програма реабілітації є комплексом оптимальних видів, форм, обсягів, термінів реабілітаційних заходів із визначенням порядку і місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених

⁹ Інструкція щодо заповнення форми первинної облікової документації № 157-1/о «Виписка з акта огляду медико-соціальною експертною комісією»: Наказ МОЗ України від 30.07.2012 № 577. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1509-12#Text>

¹⁰ Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

¹¹ Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2007 № 757. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-2007-%D0%BF#Text>

функцій організму і здібностей конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії (ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»)¹².

Зі змісту ст. 23 цього акта випливає, що вона є обов'язковою для роботодавця. Однак для особи з інвалідністю індивідуальна програма реабілітації має рекомендаційний характер. Особа може відмовитися від будь-якого виду, форми та обсягу реабілітаційних заходів, передбачених її індивідуальною програмою реабілітації, або від усієї програми загалом.

Наприклад, з рішення Верховного Суду у справі № 334/5135/23 від 16 вересня 2024 року вбачається, що згідно з Випискою з акта огляду медико-соціальною експертною комісією до довідки серії 12 ААБ N 657713 від 07 жовтня 2020 року (за формою 157-1/о) позивачу з 07 жовтня 2020 року встановлена III група інвалідності; причина інвалідності – загальне захворювання. Відповідно до пункту 13 вказаної Виписки «Висновок про умови та характер праці» зазначено, що позивач обмежено працездатний, без тяжких фізичних та тривалих статико-динамічних навантажень. Відповідно до Індивідуальної програми реабілітації інваліда № 509, ОСОБА_1, який працює електриком (пункт 7). встановлено I ступінь обмеження до самообслуговування, пересування, трудової діяльності (пункти 13.1, 13.2, 13.6). Відповідно до пункту 4 Індивідуальної програми інвалідів із зазначенням відділ кадрів: ОСОБА_1 визнано обмежено працездатним без значних фізичних, тривалих статико-динамічних навантажень (електрик, слюсар)¹³.

Стосовно неповнолітніх працівників з інвалідністю, то документів, які можуть видаватися на руки батькам, усиновителям, опікунам, піклувальникам дитини з інвалідністю, не визначено. Адже відповідно до положень п. 12 Порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років ЛКК видає медичний висновок про дитину з інвалідністю віком до 18 років щодо встановлення категорії «дитина

¹² Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

¹³ Судова справа № 334/5135/23 від 16.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121787612>

з інвалідністю» або «дитина з інвалідністю підгрупи А встановленої форми (Форма медичного висновку (ф.080/о «Медичний висновок про дитину з інвалідністю до 18 років», затверджена Додатком до Порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років). Суб'єктом його отримання є тільки орган, в якому дитина з інвалідністю перебуває на обліку як особа, що отримує державну соціальну допомогу або пенсію, а у разі первинного встановлення категорії «дитина з інвалідністю» і орган соціального захисту населення за місцем проживання дитини з інвалідністю¹⁴.

Водночас ЛКК складає індивідуальну програму реабілітації дитини з інвалідністю на підставі плану медичної реабілітації. Копія індивідуальної програми реабілітації надсилається також до закладу охорони здоров'я і органу соціального захисту населення за місцем проживання дитини. Відтак саме до цих органів потрібно звертатися за копією документа, що підтверджує інвалідність дитини.

Отже, рекомендації медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації є обов'язковими для врахування роботодавцем при виконанні його зобов'язання щодо створення для особи з інвалідністю умов праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників (ст. 12 Закону України «Про охорону праці»¹⁵). Також доповненням слугує ст. 172 КЗпП України, де передбачено обов'язок роботодавця створити пільгові умови праці, організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю, відповідно до медичних рекомендацій у випадках, передбачених законодавством.

З огляду на проаналізоване законодавство аналогічним має бути підхід і щодо неповнолітніх працівників з інвалідністю.

Гарантії захисту трудових прав. Відповідно ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб

¹⁴ Про затвердження порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років : Наказ МОЗ України від 04.12.2001 № 482. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0011-02#Text>

¹⁵ Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

з інвалідністю в Україні»¹⁶, особам з інвалідністю встановлено такі гарантії:

1) заборона відмови в укладенні трудового договору з мотивів інвалідності;

2) заборона звільнення за ініціативою роботодавця з мотивів інвалідності;

3) заборона переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності.

Проте підставою обмеження застосування цих гарантій є наявність висновку медико-соціальної експертизи, в якому зазначено такі обставини:

а) стан здоров'я особи є перешкодою до виконання нею професійних обов'язків, створює загрозу здоров'ю і безпеці праці інших осіб;

б) або ж загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю у випадку продовження трудової діяльності чи зміни її характеру та обсягу.

Також положеннями КЗпП України передбачено суттєві доповнення в частині визначення гарантії захисту трудових прав осіб з інвалідністю. Зокрема:

4) заборона встановлення випробування при прийнятті на роботу особам з інвалідністю, які направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (ст. 26 КЗпП України);

5) збереження місця роботи (посади) у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням до встановлення інвалідності (ст. 40 КЗпП України);

6) право припинити трудові відносини, у тому числі строкові, з власної ініціативи з мотивів інвалідності, що перешкоджає виконанню роботи за трудовим договором (ст. 39 КЗпП України);

7) надання переваги в залишенні на роботі особам з інвалідністю внаслідок війни при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації (ст. 42 КЗпП України);

¹⁶ Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

8) заборона нічної праці осіб з інвалідністю без їх згоди і всупереч медичним рекомендаціям (ст. 55 КЗпП України);

9) заборона залучення до надурочних робіт без їх згоди і всупереч медичним рекомендаціям (ст. 63 КЗпП України);

10) надання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати для особи з інвалідністю внаслідок війни, статус якої визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII¹⁷ (14 календарних днів на рік);

11) встановлення більш тривалої щорічної основної відпустки залежно від групи інвалідності (ст. 6 Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР¹⁸ передбачає для осіб з інвалідністю I і II груп – 30 календарних днів, а осіб з інвалідністю III групи – 26 календарних днів);

12) встановлення неповного робочого часу (неповного робочого дня або неповного робочого тижня) на прохання особи з інвалідністю (ст. 172 КЗпП України);

13) зобов'язання роботодавця щодо створення пільгових умов праці (ст. 172 КЗпП України) та переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я (ст. 170 КЗпП України);

14) зобов'язання роботодавця стосовно організації навчання, перекваліфікації і працевлаштування особи з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій (ст. 172 КЗпП України).

Обмеження у застосуванні гарантії в період воєнного стану.

Однак в умовах воєнного стану випробування може застосовуватися до всіх працівників (ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX¹⁹).

¹⁷ Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

¹⁸ Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

¹⁹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Зі змісту ст. 3 цього акта випливає, що переведення працівника на іншу роботу, яка не є обумовлена трудовим договором з особою (тобто йдеться про зміну трудового договору у зв'язку зі зміною трудової функції працівника) в умовах воєнного стану допускається без згоди роботодавця шляхом видання наказу про переведення на іншу роботу з дотриманням таких вимог:

- не має протипоказань за станом здоров'я до виконання відповідної роботи;
- виняткові причини – відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інші обставини, які становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;
- виплата заробітної плати за виконану роботу у розмірі не нижче середнього заробітку за попередньою роботою.

Забороною є переведення працівника на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії.

Особливості вирішення трудових спорів.

З аналізу судової практики вбачається необхідність установалення таких фактичних обставин справи, як набуття особою статусу особи з інвалідністю у розумінні положень КЗпП України та Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Зазначимо, що в Україні не визначено поняття працівник-особа з інвалідністю. Суди встановлюють факт працевлаштування саме особи з інвалідністю з врахуванням подання особою таких відповідних медичних документів, як Довідка до акта огляду медико-соціальною експертною комісією (підтверджує інвалідність) та індивідуальна програма реабілітації (подається за бажанням особи).

Зокрема, Верховний Суд зазначив, що Індивідуальна програма реабілітації не є обов'язковою складовою матеріалів справи. Відповідно вона не є доказом набуття особою статусу особи з інвалідністю. Тут надано важливі вказівки для роботодавця стосовно того, як йому діяти, якщо працівник не надав роботодавцю індивідуальну програму реабілітації, а саме роботодавець може звернутися до МСЕК, що встановила особі інвалідність та винесла трудові рекомендації за роз'ясненнями. Відтак МСЕК може надати більш конкретні рекомендації

щодо умов роботи працівника-особи з інвалідністю (наприклад, праця на умовах неповного робочого дня тощо) або ж підтвердити, що він дійсно не в змозі виконувати певні роботи (судова справа № 404/6178/20 від 03 травня 2022 року)²⁰.

Аналіз судової практики свідчить, що у справах про звільнення осіб з інвалідністю переважають позовні вимоги стосовно скасування наказу (розпорядження) про звільнення за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та поновлення на роботі і оплата вимушеного прогулу.

Це зумовлене тією обставиною, що роботодавець може розірвати трудовий договір із працівником у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання цієї роботи. Однак звільнення допускається лише тоді, коли немає можливості перевести особу з інвалідністю, за його згодою, на іншу роботу. Доповненням до цього положення слугує норма ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», з якої можна зробити висновок, що висновок МСЕК є тим документом, який підтверджує стан здоров'я особи з інвалідністю, який перешкоджає виконанню нею професійних обов'язків, ставить під загрозу здоров'я і безпеку праці інших осіб або ж загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю у разі продовження трудової діяльності чи зміни її характеру й обсягу.

Тому передусім суди повинні перевіряти, чи посада (робота) працівника з інвалідністю відповідає Списку № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах чи Списку № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах (Постанова Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року №461 «Про затвердження списків виробництв,

²⁰ Судова справа № 404/6178/20 від 03.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104232568>

робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах»)²¹.

Також береться, безумовно, до уваги результати атестації робочого місця особи з інвалідністю на наявність шкідливих і небезпечних факторів (доказом є копія наказу роботодавця про результати атестації робочих місць за умовами праці для визначення права працівників на пільги і компенсації, карти умов праці).

Наступним кроком є дослідження документів, що підтверджують інвалідність і можуть установлювати обмеження до виконання окремих видів трудової діяльності. Це Виписки з акта огляду медико-соціальною експертною комісією до довідки за формою 157-1/о та Індивідуальна програма реабілітації.

Зокрема, з метою встановлення факту виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, роботодавець має передусім керуватися довідкою до акта огляду МСЕК, де на зворотній стороні міститься інформація – висновок про умови та характер праці, а також індивідуальною реабілітаційною програмою особи з інвалідністю (рішення Верховного Суду у справі № 641/3980/19 від 06 березня 2024 року)²².

Опісля потрібно перевірити дотримання гарантій, пов'язаних з пропозиціями інших вакантних робочих місць. До справи долучається документ, де зазначені всі наявні вакантні посади у роботодавця.

Такий обов'язок роботодавця впливає, зокрема зі ст. 170 КЗпП України, бо якщо особа з інвалідністю потребує надання легшої роботи за станом здоров'я, то роботодавець повинен перевести її, за згодою особи з інвалідністю, на таку роботу згідно з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

²¹ Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290-97-п. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>

²² Судова справа № 641/3980/19 від 06.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117849142>

В українському законодавстві немає визначення «легша робота». Авторський колектив наукової статті у складі О. О. Конопельцева, Т. В. Семенченко, Ю. В. Чебан уважають, що легша робота є та, «яку зможе виконати особа, що відповідно до медичного висновку має певні особливості свого фізичного стану, що виключає в подальшому можливий негативний вплив на її здоров'я»²³.

Доказом відмови від запропонованих вакансій зокрема й тих, які спеціально створені для осіб з інвалідністю, є підпис такого працівника в акті про відмову. Однак у разі, якщо особа з інвалідністю погоджується на переведення, то звільнення її заборонене. У разі відмови – роботодавець вправі припинити трудові відносини з особою з інвалідністю за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

6.2. Захист трудових прав працівників із сімейними обов'язками

Аналіз законодавчих положень КЗпП України дає підстави для висновку, що до працівників зі сімейними обов'язками можна віднести такі основні категорії:

1. Вагітні жінки.

Насамперед зазначимо, що у національному законодавстві немає визначення вагітної працівниці. Тому єдиним механізмом правового регулювання є Конвенція про охорону материнства № 103 (переглянута 1952 року) від 28 червня 1952 року²⁴, яка визначає способом набуття статусу вагітної жінки подання медичної довідки з визначенням передбаченого строку пологів. І така прив'язка стосується надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

²³ Конопельцева О. О., Семенченко Т. В., Чебан Ю. В. Щодо питання правового регулювання праці жінок, пов'язаної з материнством. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 4. 2021. С. 332–335.

²⁴ Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) від 28.06.1952 № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122?find=1&text=%D0%B2%D0%B0%D0%B3%D1%96%D1%82#w1_7

²⁵ Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>

У трудовому праці підтверджувальний факт наявності у працівниці вагітності пов'язаний тільки з наданням відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і ним є медичний висновок категорії «Вагітність та пологи» з визначенням передбаченого строку пологів. Щоправда не визначено в трудовому законодавстві форми медичної документації, за допомогою якої працівниця змогла б належно повідомити роботодавця про свою вагітність. Проте за результати експертизи тимчасової непрацездатності може бути видано довідку довільної форми, що підтверджує факт тимчасової непрацездатності, у разі якщо особа самостійно звернулася за консультаційною допомогою.

2. Жінки, які мають дітей до 3-х років, або працівники, які мають дітей до 3-х років; жінки, які мають дитину до 6 років.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства», дитиною визнають неповнолітню особу віком до 18 років, якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше.

Доказом наявності дитини до 3-х років є свідоцтво про народження. Це документ, що засвідчує факт реєстрації народження дитини за зразком акта записів цивільного стану «Свідоцтво про народження» відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження зразків актових записів цивільного стану, описів та зразків бланків свідоцтв про державну реєстрацію актів цивільного стану» від 10 листопада 2010 року № 1025²⁶.

3. Працівники, що здійснюють догляд за дитиною до 6 років відповідно до медичного висновку.

Доказом необхідності догляду є медичний документ – Довідка про потребу дитини (дитини-інваліда) у домашньому догляді за формою первинної облікової документації № 080-1/о, яка затверджена Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм первинної

²⁶ Про затвердження зразків актових записів цивільного стану, описів та зразків бланків свідоцтв про державну реєстрацію актів цивільного стану» : Постанова Кабінету Міністрів України від 10.11.2010 № 1025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1025-2010-%D0%BF#Text>

облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення» від 11 червня 2012 року № 430²⁷. Відповідно до п. 4 Інструкції щодо заповнення форми первинної облікової документації № 080-1/о «Довідка про потребу дитини (дитини-інваліда) у домашньому догляді», затвердженої цим актом, такий медичний висновок може бути виданим закладом охорони здоров'я будь-якої форми власності на підставі рішення лікарсько-консультативної комісії (ЛКК).

4. Годуючі матері.

У трудовому законодавстві України не має цього визначення. Відповідно до ст. 183 КЗпП України, додаткові перерви для годування дитини надаються жінкам, що мають дітей віком до півтора року. Документом, який додається до заяви працівниці, є свідоцтво про народження дитини.

5. Жінки, які мають дитину з інвалідністю.

Стосовно дітей з інвалідністю, то документів, які можуть видаватися на руки батькам, усиновителям, опікунам, піклувальникам дитини з інвалідністю, не визначено. Згідно з положеннями п. 12 Порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років, ЛКК видає медичний висновок про дитину з інвалідністю віком до 18 років щодо встановлення категорії «дитина з інвалідністю» або «дитина з інвалідністю підгрупи А» встановленої форми (Форма медичного висновку (ф.080/о «Медичний висновок про дитину з інвалідністю до 18 років», затверджена Додатком до Порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років)²⁸. Суб'єктом його отримання є тільки орган, в якому дитина з інвалідністю перебуває на обліку як особа, що отримує державну соціальну допомогу або пенсію, а у разі первинного встановлення категорії «дитина з інвалідністю» – орган соціального захисту населення за місцем проживання дитини з інвалідністю. Водночас ЛКК складає індивідуальну програму реабілітації дитини з інвалідністю на підставі плану

²⁷ Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення : Наказ МОЗ України від 11.06.2012 № 430. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1173-12#Text>

²⁸ Про затвердження порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років : Наказ МОЗ України від 04.12.2001 № 482. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0011-02#Text>

медичної реабілітації. Копія індивідуальної програми реабілітації надсилається також до закладу охорони здоров'я і органу соціального захисту населення за місцем проживання дитини. Відтак саме до цих органів потрібно звертатися за копією документу, що підтверджує інвалідність дитини.

6. Одинокі матері.

Відповідно до ст.ст. 18-1-18-3 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21 листопада 1992 року № 2811-XII²⁹, одинокою матір'ю є особа, яка не перебуває у шлюбі з батьком дитини, виховує дитину без батька. Цей статус за одинокою матір'ю зберігається і у тому разі, коли вона уклала шлюб не з батьком дитини за умов, якщо діти не були усиновлені чоловіком (дружиною).

Верховний Суд у постанові від 13 березня 2019 року у справі № 299/2388/16-ц зазначив, що основним критерієм при визначенні статусу одинокої матері є виховання та утримання дитини без участі батька. Отже, для підтвердження права на зазначену пільгу в цьому випадку позивачем має бути пред'явлений будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений у встановленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі одного з батьків у вихованні дитини³⁰.

Чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які необхідно пред'явити матері, яка виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки. Для підтвердження права на зазначену відпустку в цьому випадку роботодавцю має бути пред'явлений будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини.

Одним із таких документів, наприклад, може бути: рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав; ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів; акт, складений

²⁹ Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 21.11.1992 № 2811-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text>

³⁰ Судова справа № 299/2388/16-ц від 13.03.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80751448>

соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, утвореною на підприємстві, в установі, організації, або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів в акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з вчителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо³¹.

7. Жінки, що здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Документом, що підтверджують необхідність здійснення стороннього догляду, є висновок МСЕК чи ЛКК. Зокрема, якщо йдеться про догляд за особою з інвалідністю, то такий висновок формуються МСЕК у довідці до акта МСЕК, а також у Виписці з акта огляду медико-соціальною експертною комісією форми 157-1/о³². Однак слід зауважити, що зі змісту норм ст. 7 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»³³ випливає, що особи з інвалідністю 1 групи завжди потребують стороннього догляду.

В усіх інших випадках медичний висновок видає ЛКК залежно від захворювання хворого члена сім'ї та проблем зі його здоров'ям, а саме для стороннього догляду за такими категоріями осіб:

– людьми, які мають порушення функцій організму внаслідок невиліковної хвороби, через які вони не можуть самостійно пересуватися та самообслуговуватися (використовується форма медичної документації 080-4/о «Висновок про наявність порушення функцій організму, через які невиліковно хворі особи не можуть самостійно пересуватися

³¹ Судова справа № 734/4136/15-ц від 31.10.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85467398>

³² Інструкція щодо заповнення форми первинної облікової документації № 157-1/о «Виписка з акта огляду медико-соціальною експертною комісією»: Наказ МОЗ України від 30.07.2012 № 577. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1509-12#Text>

³³ Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

та самообслуговуватися і потребують соціальної послуги з догляду на непрофесійній основі»³⁴;

– громадянами похилого віку, які мають когнітивні порушення, внаслідок яких вони потребують постійного догляду (використовується форма медичної документації 080-2/о «Висновок про наявність когнітивних порушень у громадян похилого віку, внаслідок яких вони потребують надання соціальної послуги з догляду на непрофесійній основі»)³⁵;

– людьми з інвалідністю I чи II групи, що виникла внаслідок психічного розладу (Висновок лікарської комісії медичного закладу щодо необхідності постійного стороннього догляду за особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу)³⁶.

Зазначимо, що суди не беруть до уваги фотокопії пенсійного посвідчення з відміткою про встановлення особи, яка потребує догляду, групи інвалідності (судова справа № 491/330/23 від 22 травня 2024 року)³⁷.

8. Батьки, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі).

Верховний Суд у судовій справі № 822/2446/17 від 13 червня 2018 року зазначив, що у законодавстві України немає визначення поняття «одинокий батько». Відтак потрібно послугоуватися п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»,

³⁴ Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення, що використовуються у закладах охорони здоров'я : Наказ МОЗ України від 09.03.2021 № 407. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0510-21#Text>

³⁵ Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення, що використовуються у закладах охорони здоров'я : Наказ МОЗ України від 09.03.2021 № 407. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0510-21#Text>

³⁶ Про затвердження форми висновку лікарської комісії медичного закладу щодо необхідності постійного стороннього догляду за особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу та Інструкції про порядок його надання : Наказ МОЗ України від 31.07.2013 № 667. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1666-13#Text>

³⁷ Судова справа № 491/330/23 від 22.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119264868>

де передбачено, що одинокою матір'ю є жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві 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. Тобто, для набуття статусу «одинокa матір», «одинокий батько», необхідні 2 факти: не перебування у шлюбі, а також виховання і утримання дитини самими матір'ю чи батьком відповідно, тобто без участі іншого з подружжя у житті дитини³⁸.

Якщо мати тривалий час перебуває в лікувальному закладі, батько дитини повинен надати довідку з лікувального закладу, що підтверджує цей факт.

9. Опікуни (піклувальники).

Відповідно до змісту ст. 243 Сімейного кодексу України³⁹, опіка (над дитиною, яка не досягла 14 років) та піклування (над дитиною у віці від 14–18 років встановлюється над дітьми-сиротами і дітьми, позбавленими батьківського піклування) встановлюється органом опіки та піклування, а також судом. Відповідно це рішення районної, районної у м. Києві та Севастополі держадміністрації, виконавчого органу міської, районної у місті (у разі утворення) ради, сільської, селищної ради об'єднаної територіальної громади або рішення суду про встановлення опіки, піклування.

10. Усиновлювачі.

Зі змісту ст. 207 Сімейного кодексу України⁴⁰ та ст. 182–182-1 КЗпП України можна зробити висновок, що усиновлювачами є працівники, які усиновили дитину, у тому числі з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, на підставі рішення суду про усиновлення.

Згідно з положеннями ст. 282 Сімейного кодексу України, якщо дитина є громадянином України, але проживає за межами України, то усиновлення здійснюється в консульській установі або дипломатичному представництві України.

³⁸ Судова справа №822/2446/17 від 13.06.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74784677>

³⁹ Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>

⁴⁰ Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>

11. Прийомні батьки (батько чи мати).

Згідно ст. 256-2 Сімейного кодексу України, прийомними батьками визначено подружжя або осіб, які не перебувають у шлюбі, та взяли для спільного проживання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування⁴¹.

Документом, що підтверджує статус прийомних батьків, які є працівниками, визнається рішення районної, районної у м. Києві держадміністрації, виконавчого органу міської, районної у місті ради про влаштування дитини до прийомної сім'ї або договір про влаштування дітей на спільне проживання та виховання у прийомній сім'ї за формою, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 року № 565⁴².

12. Батьки-вихователі (батько чи мати).

У ст. 256-6 Сімейного кодексу України передбачено, що батьки-вихователі – подружжя або окрема особа, що не перебуває у шлюбі, які взяли дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, для виховання та спільного проживання. Статус батьків-вихователів підтверджує рішення районної, районної у м. Києві держадміністрації, виконавчого органу міської, районної у місті ради про влаштування дитини до дитячого будинку сімейного типу або договір про організацію діяльності дитячого будинку сімейного за формою, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 року № 564⁴³.

Гарантії захисту трудових прав. Відповідно передбачені такі гарантії захисту трудових прав:

1. Заборона випробування при прийнятті на роботу таких категорій працівників із сімейними обов'язками (ст. 26 КЗП України)

– вагітні жінки;

⁴¹ Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>

⁴² Про затвердження Положення про прийомну сім'ю : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2002 № 565. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/565-2002-%D0%BF#Text>

⁴³ Про затвердження Положення про дитячий будинок сімейного типу : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2002 № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/564-2002-%D0%BF#Text>

- одинокі матері, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю.

Однак в умовах воєнного стану таких обмежень немає (ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

2. Заборона тимчасового переведення на іншу роботу без згоди (ст. 33 КЗпП України):

- вагітної жінки;
- жінки, яка має дитину з інвалідністю або дитину віком до 6 років.

3. Виконання роботодавцем вимоги щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника, який укладено на невизначений строк за наявності такої поважної причини, як:

- вагітність;
- догляд за дитиною до досягнення нею 14 років або дитиною з інвалідністю;
- догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи (ст. 38 КЗпП України).

4. Заборона залучення до роботи в нічний час (ст. 55 КЗпП України) передбачена для:

- вагітних жінок;
- жінок, які мають дітей віком до 3-х років.

5. Встановлення неповного робочого часу (неповного робочого дня або неповного робочого тижня) на прохання особи (ст. 56 КЗпП України). Це стосується:

- вагітних жінок;
- жінок, які мають дітей віком до 14 років або дітей з інвалідністю, в тому числі таких, що знаходяться під їх опікуванням;
- осіб, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

6. Запровадження надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби (ст. 60-1 КЗпП України) гарантовано для:

- вагітних жінок;
- працівників, що мають дитину віком до 3-х років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею 6-річного віку;

- працівників, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- батьків особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- осіб, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

7. *Запровадження дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби (ст. 60-1 КЗпП України) передбачено для:*

- вагітних жінок;
- працівників, які мають дитину віком до 3-х років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею 6-річного віку;
- працівників, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- батьків особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- осіб, що взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

8. *Заборона залучення до надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направлення у відрядження (ст. 176 КЗпП України) встановлено для:*

- вагітних жінок;
- жінок, що мають дітей віком до 3-х років.

9. *Заборона залучення до надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направлення у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України) передбачено для:*

- вагітних жінок;
- жінок, що мають дітей віком від 3-х до 14 років або дитину з інвалідністю.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховується час роботи вагітної жінки, яка переведена на легшу роботу на підставі медичного висновку, на якій вона не зазнає впливу несприятливих виробничих факторів (ст. 82 КЗпП України).

10. *Заборона застосовування праці жінок та таких роботах, як:*

- роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці;

- важкі роботи;
- підземні роботи, крім деяких, приміром нефізичні роботи або роботи по санітарному та побутовому обслуговуванню (ст. 174 КЗпП України).

11. Встановлена гранична норма підіймання і переміщення для жінок (ст. 174 КЗпП України).

12. Зобов'язання роботодавця стосовно переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років (ст. 187).

13. Надання перерви для годування дитини жінкам, що мають дітей віком до півтора року (ст. 183 КЗпП України).

14. Надання працівникам відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами (ст. 179 КЗпП України) та приєднання її до щорічної відпустки (ст. 180 КЗпП України).

15. Надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років матері або батьку дитини, але тільки одному з них, за їх бажанням (ст. 179 КЗпП України).

16. Надання відпустки без збереження заробітної плати одному з батьків дитини до досягнення дитиною 6-річного віку, якщо дитина потребує домашнього догляду (ст. 179 КЗпП України).

Такі відпустки для догляду за дитиною надаються (замість батьків) бабці, дідусеві чи іншому родичу дитини, що фактично здійснюють догляд за дитиною, або особі, що усиновила чи взяла під опіку дитину, а також одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів. Під час відпустки для догляду за дитиною особа, що здійснює догляд (матір чи батько дитини, або інша визначена вище), може працювати на умовах неповного робочого часу чи вдома, за її бажанням (ст. 179 КЗпП України).

17. Надання відпустки працівникам (одному з подружжя), які усиновили дитину (дітей) (ст. 182 КЗпП України).

18. Надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 182-1 КЗпП України).

Суб'єкти надання відпустки:

- один із батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;
- матір (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

- одинока матір, батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);

- особа, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

19. *Надання відпустки при народженні дитини* (ст. 77-3 КЗпП України).

Суб'єкти права (один із них): чоловік, дружина якого народила дитину; батько дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини; баба або дід, або інший повнолітній родич дитини, що фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком);

20. *Заборона відмови у прийнятті на роботу і зниження заробітної плати жінці:*

- з мотивів вагітності, наявності дитини віком до 3-х років;

- за наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (ст. 184 КЗпП України).

21. *Обов'язкове надання роботодавцем письмової відмови у прийнятті на роботу* (ст. 184 КЗпП України) таким категоріям, як:

- вагітні жінки;

- жінки, які мають дітей до 3-х років;

- одинокі матері.

22. *Заборона звільнення з роботи, крім випадків повної ліквідації роботодавця, і тоді – з обов'язковим працевлаштуванням* (ст. 184 КЗпП України) встановлена для:

- вагітних жінок;

- жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6 років – у випадку необхідності догляду за дитиною – ч. 6 ст. 179 КЗпП України);

- одиноких матерів, які мають дитину до 14 років або дитину з інвалідністю.

23. *Надання роботодавцем у разі потреби безкоштовно або на пільгових умовах путівки до санаторіїв та будинків відпочинку і матеріальну допомогу* (ст. 185 КЗпП України).

Суб'єкти права:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до 14 років або дітей з інвалідністю.

Важливо зазначити, що гарантії, встановлені ст.ст. 56, 176, 177, ч.ч. 3–8 ст. 179, ст.ст. 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 КЗпП України, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів (ст. 186-1 КЗпП України).

Також за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій може бути встановлена скорочена тривалість робочого часу для таких працівників, як: працівники, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у випадку тривалого перебування матері в лікарняному закладі (ст. 51 КЗпП України).

Обмеження у застосуванні гарантії в період воєнного стану

Під час дії воєнного стану випробування може застосовуватися щодо всіх працівників (ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Зі змісту ст. 3 цього акта випливає, що переведення працівника на іншу роботу, яка не є обумовленою трудовим договором з особою (тобто йдеться про зміну трудового договору у зв'язку зі зміною трудової функції працівника) в умовах воєнного стану, допускається без згоди роботодавця шляхом видання наказу про переведення на іншу роботу з дотриманням таких вимог:

1) не має протипоказань за станом здоров'я до виконання відповідної роботи;

2) виняткові причини – відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інші обставини, які становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;

3) виплата заробітної плати за виконану роботу у розмірі не нижче середнього заробітку за попередньою роботою.

Забороною є переведення працівника на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»⁴⁴, вік дитини, до досягнення якого забороняється залучати жінок до нічної роботи, становить 1 рік, а не 3 роки.

У період дії воєнного стану і надалі заборонено працю вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до 1 року на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на важких роботах, а також на підземних роботах. Усі інші жінки можуть виконувати такі роботи в умовах воєнного стану, але тільки за їх згодою (ст. 9 цього акта).

Особливості вирішення трудових спорів

З аналізу судової практики вбачається необхідність установлення таких фактичних обставин справи, як набуття особою статусу особи зі сімейними обов'язками у розумінні положень КЗпП України.

Зазначимо, що в Україні не визначено поняття «працівник зі сімейними обов'язками», тому суди встановлюють їх факт працевлаштування з урахуванням подання особою відповідних документів, які засвідчують їхню належність до певної категорії працівників.

Із метою дотримання роботодавцем низки гарантій таких працівників він повинен бути проінформований про юридичні підстави їх забезпечення. Скажімо, якщо мати, яка має дитину з інвалідністю, не надала відповідних підтверджувальних документів, то вона не може вважатися такою у розумінні положень КЗпП України.

У цьому контексті є доволі новою позиція Верховного Суду у справі № 761/9935/21 від 04 вересня 2024 року, яка висвітлює неподання інформації роботодавцеві через призму положень цивільного законодавства (ст.ст. 3, 13 та 16 Цивільного кодексу України) щодо зловживання своїм правом, а отже свідоме зловживання гарантіями. Судова справа стосувалася стану вагітності, адже наразі норми трудового законодавства не зобов'язують жінку повідомляти про свій стан вагітності. Якщо жінка знає про свою вагітність із належним

⁴⁴ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

підтвердженням цього факту, вона має повідомити роботодавця у розумні строки, залежно від моменту, коли сама дізналася, для належної реалізації роботодавцем гарантій, які передбачені трудовим законодавством. Винятком може бути лише той факт, коли вона не знала про свою вагітність до та на момент свого фактичного звільнення, а відтак з об'єктивних причин не могла повідомити про це роботодавця, який її звільняє⁴⁵.

Аналіз судової практики свідчить, що значна частина судових справ присвячена поновленню працівників на роботу у зв'язку з недотриманням роботодавцем гарантій, які передбачені ст. 184 КЗпП України. Її зміст детально проаналізований у багатьох рішеннях Верховного Суду, з яких можна вивести декілька важливих висновків:

1) обов'язок працевлаштування зазначеної (тільки у ст. 184 КЗпП України) категорії, а саме – вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю, батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів;

2) заборона звільнення поширюється тільки на випадки, коли трудові відносини припиняються з ініціативи роботодавця (ст.ст. 40–41 КЗпП України).

Тому Верховний Суд вважає, що у КЗпП України не міститься заборони на припинення трудового договору відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України, оскільки між працівником та роботодавцем досягнута угода про розірвання трудових відносин, законом не допускається одностороння відмова працівника від досягнутої домовленості (судова справа у справі № 202/3682/18 від 01 вересня 2021 року)⁴⁶. Однак, у разі припинення строкового трудового договору їм гарантується обов'язкове працевлаштування;

⁴⁵ Судова справа № 761/9935/21 від 04.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121697795>

⁴⁶ Судова справа № 202/3682/18 від 01.09. 2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99459332>

3) звільнення є можливим лише у випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації. Верховний Суд трактує повну ліквідацію юридичної особи як ліквідацію, тобто припинення всіх прав і обов'язків юридичної особи без визначення правонаступника (постанова Верховного Суду у судовій справі № 826/8797/15 від 26 липня 2019 року), коли права та обов'язки юридичної особи переходять до іншої особи внаслідок правонаступництва (постанова Верховного Суду № 199/742/17 від 23 грудня 2019 р.)^{47; 48;}

4) у випадку банкрутства роботодавця після визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє обов'язко повідомленням про таке звільнення державний центр зайнятості, на який законом покладено обов'язок працевлаштування (постанова Верховного Суду у судовій справі № 911/3259/16 від 24 квітня 2018 року)^{49;}

5) працевлаштування шляхом надання пропозицій вакантних посад не є виконанням роботодавцем свого обов'язку, який передбачений ч. 3 ст. 184 КЗпП України (судова справа № 337/2370/19 від 20 вересня 2023 року)⁵⁰.

Проте у п. 9 Постанови «Про практику розгляду трудових спорів» Пленум Верховного Суду України вказав, що не може бути визнано, що роботодавець 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 відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я)⁵¹.

Науковець О. О. Дума пропонує ч. 3 ст. 184 КЗпП України доповнити ще однією підставою звільнення вагітних жінок,

⁴⁷ Судова справа № 199/742/17 від 23.12. 2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86607203>

⁴⁸ Судова справа № 826/8797/15 від 26.07. 2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83271990>

⁴⁹ Судова справа № 911/3259/16 від 24.04.2018. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73896765>

⁵⁰ Судова справа № 337/2370/19 від 20.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113654692>

⁵¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

а саме «звільнення у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, коли останнє допускається з виплатою вихідної допомоги, встановленої цим Кодексом»⁵².

Належним обґрунтуванням такого підходу може слугувати те, що Верховний Суд зазначив, що КЗпП не містить визначення поняття «поновлення на роботі», як і не встановлює порядку виконання відповідного рішення. Належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі слід вважати видання власником про це наказу, що дає змогу працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків. Виконання рішення вважається закінченим із моменту фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, який раніше прийняв незаконне рішення про звільнення працівника (постанова Верховного Суду від 17 червня 2020 року у справі № 521/1892/18)⁵³;

6) невиконання підприємством (установою, організацією), яке прозвело до звільнення, обов'язку по працевлаштуванню протягом трьох місяців, є підставою для покладення на нього відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, а не про поновлення на попередній роботі (постанова Верховного Суду у справі № 442/5679/22 від 19 липня 2023 року)⁵⁴.

6.3. Захист трудових прав молоді

Молодь – особи віком від 14 до 35 років, що є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах (за змістом ст. 1

⁵² Дума О. О. Колізії, що виникають під час звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України *Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія «Право»*. 2018. Вип. 49. Т. 1. С. 214–217.

⁵³ Судова справа № 521/1892/18 від 17.06.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90111466>

⁵⁴ Судова справа № 442/5679/22 від 19.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112370134>

Закону України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 року № 1414-IX)⁵⁵.

У контексті гарантій молоді у сфері зайнятості можна до-вільно трактувати поняття «молоді спеціалісти» як осіб віком від 14 до 35 років, що є випускниками закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти всіх форм власності (ст. 22 цього акта).

Однак поняття «молоді робітники» для позначення ка-тегорії працівників, для яких передбачені окремі гаран-тії в положеннях КЗпП України, у Законі України «Про осно-вні засади молодіжної політики» немає. Зі змісту ст. 26 КЗпП України ми можемо зробити висновок, що молодими робіт-никами є особи віком від 14 до 35 років, які закінчили про-фесійно навчально-виховний заклад. Щоправда, аналіз по-ложень Закону України «Про професійний розвиток праці-вників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI⁵⁶ та Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10 люто-го 1998 року № 103/98-ВР⁵⁷ дає підстав для висновку, що мо-лоді робітники здобувають професійну (професійно-техніч-ну) освіту в професійних (професійно-технічних) закладах. Обидва терміни застосовуються як синоніми.

Також варто додати, що ст. 13 Закону України «Про про-фесійну (професійно-технічну) освіту»⁵⁸ встановлює 2 освіт-ньо-кваліфікаційні рівні випускникам професійних (про-фесійно-технічних) закладів. Це «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст» згідно з набутими професійними знаннями, вміннями і навичками. Тож вважаємо, що термін «молоді робітники» не відповідає новим положенням За-кону України «Про основні засади молодіжної політики»,

⁵⁵ Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>

⁵⁶ Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

⁵⁷ Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>

⁵⁸ Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>

відповідно до якого поняття «молоді спеціалісти») фактично включає і молодих робітників.

Окремою віковою категорією працівників є неповнолітні особи, яким забезпечено низку гарантій у галузі охорони праці, робочого часу, часу відпочинку (відпусток) тощо. Відповідно до ст. 187 КЗпП України, неповнолітніми працівниками вважаються особи, що не досягли 18 років. Важливо, що у відносинах найманої праці на основі укладеного трудового договору вони прирівняні до повнолітніх працівників.

Статус певної категорії працівників підтверджується відповідними документами про освіту. Зокрема, відповідно до ст. 16 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», – це диплом, у якому зазначається присвоєний освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» чи «молодший спеціаліст»⁵⁹.

Щодо фахової передвищої освіти, то вимоги до документів визначені положеннями Закону України «Про фахову передвищу освіту» від 06 червня 2019 року № 2745-VIII⁶⁰.

Тут у ст. 10 передбачено, що документом про фахову передвищу освіту є диплом фахового молодшого бакалавра, який видається особі, що успішно виконала відповідну освітньо-професійну програму. Невід'ємною частиною диплома фахового молодшого бакалавра є додаток до диплома, що містить структуровану інформацію про завершене навчання.

Натомість ст. 7 Закону України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року № 1556-VII встановлює такі види документів про вищу освіту за відповідними ступенями: диплом молодшого бакалавра; диплом бакалавра; диплом магістра; диплом доктора філософії / доктора мистецтва. Невід'ємною частиною диплома молодшого бакалавра, бакалавра, магістра, доктора філософії / доктора мистецтва є додаток до диплома європейського зразка, що містить структуровану інформацію про завершене навчання⁶¹.

⁵⁹ Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>

⁶⁰ Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>

⁶¹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

Гарантії захисту трудових прав молоді. Зокрема передбачені такі гарантії захисту трудових прав:

1) *заборона випробування при прийнятті на роботу для осіб (ст. 26 КЗпП України):*

- які не досягли 18 років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти.

Однак в умовах воєнного стану таких обмежень немає (ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)⁶²;

2) *заборона тимчасового переведення неповнолітніх на іншу роботу без їх згоди (ст. 33 КЗпП України);*

3) *заборона залучення до роботи осіб, які є молодшими 18 років, у нічний час, до надурочних робіт та у вихідні дні (ст. 192 КЗпП України);*

4) *заборона застосовування праці неповнолітніх на таких роботах, як:*

- роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці;
- важкі роботи;
- підземні роботи (ст. 190 КЗпП України);

5) *встановлена гранична норма підіймання і переміщення для осіб, які не досягли 18 років (ст. 190 КЗпП України);*

6) *проведення обов'язкових медичних оглядів неповнолітніх до досягнення ними 21 року (ст. 191 КЗпП України);*

7) *забезпечення виплати заробітної плати неповнолітнім у повної обсязі при скороченій нормі робочого часу (ст. 194 КЗпП України);*

8) *забезпечення скорочення тривалості робочого часу залежно від віку неповнолітнього (ст. 51 КЗпП України);*

9) *надання щорічної відпустки (31 календарний день) неповнолітнім у зручний час і незалежно від тривалості трудового договору у повному обсязі (ст.ст. 75, 195 КЗпП України);*

⁶² Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

10) надання молоді першого робочого місця строком не менше 2-х років (ст. 197 КЗпП України).

Суб'єкти права: громадяни України віком від 15 до 28 років після настання однієї з таких обставин:

- закінчення або припинення навчання (йдеться про навчальний процес у закладах вищої, фахової передвищої, середньої та професійної (професійно-технічної) освіти;

- завершення особою професійної підготовки і перепідготовки;

- звільнення із таких видів військової служби, як строкова, за призовом (під час мобілізації, на особливий період), за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, за призовом осіб офіцерського складу або ж звільнення з альтернативної (невійськової) служби;

11) забезпечення надання роботи за фахом молодим спеціалістам, які є випускниками закладів освіти державної форми власності за заявами, поданими раніше підприємствами, установами, організаціями (ст. 197 КЗпП України);

12) забезпечення укладення письмового трудового договору з неповнолітніми (ст. 24 КЗпП України), однак в умовах воєнного стану – не є обов'язковим;

13) звільнення неповнолітніх осіб з ініціативи роботодавця тільки з дозволу районної (міської) служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП України);

14) розірвання трудового договору з неповнолітніми лише у виняткових випадках та обов'язковим їх працевлаштуванням з таких підстав (ст. 198 КЗпП України):

- зміни в організації виробництва і праці, зокрема у разі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

- виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи;

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

Обмеження у застосуванні гарантій у період воєнного стану.

Під час дії воєнного стану випробування може застосовуватися щодо всіх працівників, форма трудового договору визначається за згодою сторін (ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)⁶³.

Зі змісту ст. 3 цього акта випливає, що переведення працівника на іншу роботу, яка не є обумовлена трудовим договором з особою (тобто йдеться про зміну трудового договору у зв'язку зі зміною трудової функції працівника) в умовах воєнного стану допускається без згоди роботодавця шляхом видання наказу про переведення на іншу роботу з дотриманням таких вимог:

- не має протипоказань за станом здоров'я до виконання відповідної роботи;
- виняткові причини – відвернення або ліквідація наслідків бойових дій, а також інші обставини, які становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;
- виплата заробітної плати за виконану роботу у розмірі не нижче середнього заробітку за попередньою роботою.

У ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») передбачено, що положення цієї статті стосовно збільшення робочого часу працівників та зменшення часу відпочинку не застосовуються до праці неповнолітніх осіб.

Особливості вирішення трудових спорів.

З аналізу судової практики у справах вирішення трудового спору в контексті дотримання гарантій трудових прав молоді можна зробити висновок, що гарантоване працевлаштування розглядається по відношенню до змісту законів про освіту й угоди між випускником та замовником, який оплачував надання освітніх послуг.

Зокрема, потрібно врахувати такі важливі обставини:

1) суди виходять з того, що ніхто не може бути примушений до праці. Тому звільнення особи, яка отримала освіту

⁶³ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

за державним замовленням, яка відмовилася від працевлаштування не є прогулом. Адже у разі відмови від виконання угоди випускником є визначений законодавством механізм відшкодування у встановленому порядку державному бюджету вартості навчання у разі відмови від відпрацювання на відповідній посаді (судова справа 19 квітня 2023 року від № 758/11068/20)⁶⁴.

Зокрема, відповідно до змісту «освітніх законів» – Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про фахову передвищу освіту», Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» – випускники навчальних закладів вільні у виборі місця роботи, однак, якщо випускник навчального закладу навчався за кошти третьої особи, його працевлаштування здійснюється відповідно до укладеної між ними угоди.

Водночас у ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що у разі дуальної форми вищої освіти договір між закладом вищої освіти та роботодавцем (підприємством, установою, організацією тощо, визначає і порядок працевлаштування здобувача вищої освіти й оплати його праці. Тут п. 4 ст. 64 визначені гарантії для випускників вищих медичних і педагогічних навчальних закладів, що уклали угоду про відпрацювання не менше 3-х років у сільській місцевості або селищах міського типу⁶⁵.

Згідно з положеннями Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації права осіб на першочергове зарахування до закладів вищої (фахової передвищої) медичної, мистецької та педагогічної освіти за державним (регіональним замовленням)» від 30 травня 2018 року № 417 передбачено Порядок реалізації права на першочергове зарахування до закладів вищої (фахової передвищої) медичної, мистецької та педагогічної освіти за державним (регіональним) замовленням осіб, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищі міського типу

⁶⁴ Судова справа 19.04.2023 від № 758/11068/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110331438>

⁶⁵ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

та Типову угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищі міського типу⁶⁶.

Також до правовідносин, які виникли на момент чинності акта, де випускником є особа, що отримала вищу освіту за державним замовленням, застосовується для медичних (фармацевтичних) спеціальностей Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників державних вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 25 грудня 1997 року № 367, який тепер скасований⁶⁷. Загальною для всіх випускників, які отримали вищу освіту, була Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22 серпня 1996 року № 992⁶⁸.

На виконання Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» діє Порядок укладення договорів про працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, на яких поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», який затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 789⁶⁹;

⁶⁶ Деякі питання реалізації права осіб на першочергове зарахування до закладів вищої (фахової передвищої) медичної, мистецької та педагогічної освіти за державним (регіональним) замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.05.2018 № 417. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/417-2018-%D0%BF#Text>

⁶⁷ Про затвердження Порядку працевлаштування випускників державних вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням : Наказ МОЗ України від 25.12.1997 № 367. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0246-98#Text>

⁶⁸ Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 № 992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF#Text>

⁶⁹ Про затвердження Порядку укладення договорів про працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, на яких поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 789. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/789-2010-%D0%BF#Text>

2) відшкодування таких витрат замовнику навчання відповідно до угоди сторін є цивільно-правовим договірним зобов'язанням (судова справа № 607/3693/17 від 26 січня 2021 року)⁷⁰.

Відповідно до змісту положень ст. 56 Закону України «Про фахову передвищу освіту»⁷¹, обов'язкове направлення на роботу випускників закладів фахової передвищої освіти передбачене, якщо особа здобула освіту з дотриманням таких умов:

1) факт наявності державного (регіонального) замовлення;
2) або факт наявності видатків на оплату послуг з регіонального бюджету (це бюджети міст обласного значення та республіканського Автономної Республіки Крим, районні бюджети та бюджети об'єднаних територіальних громад) з підготовки фахівців у державних та комунальних закладах фахової передвищої освіти;

3) наявність договору про надання освітніх послуг, яким передбачено зобов'язання про відпрацювання випускником на умовах, визначених договором.

Наразі проєкт Порядку працевлаштування таких випускників проходить громадське обговорення⁷².

Натомість ще іншим є правове регулювання гарантії працевлаштування у положеннях Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»⁷³, де передбачено, що створюються умови для працевлаштування випускників відповідного закладу освіти, які навчалися за державним та/або регіональним замовленням відповідно до здобутої професії згідно із законодавством. Порядок працевлаштування випускників

⁷⁰ Судова справа № 607/3693/17 від 26.01. 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98483111>

⁷¹ Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>

⁷² МОН пропонує для громадського обговорення проєкт Порядку працевлаштування випускників закладів фахової передвищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/news/mon-proponue-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proekt-poryadku-pratsevlashtuvannya-vipusknikiv-zakladiv-fakhovoi-peredvishchoi-osviti>

⁷³ Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>

професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 784⁷⁴.

6.4. Захист трудових прав ветеранів війни, членів їх сімей та прирівняних до них осіб

Зважаючи на назви категорій працівників, які використані у КЗпП України, необхідно звертатися до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»⁷⁵. Зокрема, відповідно до ст. 4 цього акта, **ветеранами війни** є особи, що брали участь у захисті Батьківщини або у бойових діях на території інших держав. До ветеранів війни належать: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни.

У ст. 6 цього закону роз'яснено, хто є **учасниками бойових дій**. Загалом, оскільки повний перелік доволі великий за обсягом, ними є особи, що брали участь у виконанні бойових завдань щодо захисту Батьківщини у складі військових підрозділів, з'єднань, об'єднань всіх видів і родів військ Збройних Сил діючої армії (флоту), у партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях як у воєнний, так і у мирний час.

Наступна категорія працівників – **особи з інвалідністю внаслідок війни**. До них належать особи з числа військовослужбовців діючої армії та флоту, партизанів, підпільників, працівників, які стали особами з інвалідністю внаслідок поранення, контузії, каліцтва, захворювання, одержаних під час захисту Батьківщини, виконання обов'язків військової служби (службових обов'язків) чи пов'язаних з перебуванням на фронті, у партизанських загонах і з'єднаннях, підпільних організаціях і групах та інших формуваннях, визнаних такими

⁷⁴ Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 784. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF#Text>

⁷⁵ Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

законодавством України, в районі воєнних дій, на прифронтових дільницях залізниць, на спорудженні оборонних рубежів, військово-морських баз та аеродромів у період громадянської та Другої світової воєн або з участю в бойових діях у мирний час (ст. 7 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»).

Тут, у ст. 8 визначено ще одну категорію працівників. **Це учасники війни**, якими є військовослужбовці, що в період війни проходили військову службу в Збройних Силах колишнього СРСР, трудівники тилу, а також інші особи, передбачені цим Законом.

Окремої уваги заслуговує категорія **«постраждали учасники Революції Гідності»**. Це особи, які на виконання Закону України «Про встановлення державної допомоги постраждалим учасникам масових акцій громадського протесту та членам їх сімей» включені до переліку осіб, які під час участі в масових акціях громадського протесту отримали тілесні ушкодження (тяжкі, середньої тяжкості, легкі), але такі ушкодження не призвели до інвалідності, та звернулися за медичною допомогою у період з 21 листопада 2013 року по 30 квітня 2014 року (ст. 16-1 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»).

Також у ст. 10 визначено, які сім'ї належать до **сімей загиблих (померлих) ветеранів війни** та встановлено перелік вичерпний членів сім'ї. Йдеться про батьків; одного з подружжя, який не одружився вдруге, незалежно від того, виплачується йому пенсія чи ні; дітей, які не мають (і не мали) своїх сімей; дітей, які мають свої сім'ї, але стали особами з інвалідністю до досягнення повноліття; дітей, обоє з батьків яких загинули або пропали безвісти; утриманців загиблого (померлого), яким у зв'язку з цим виплачується пенсія.

У ст. 10-1 визначено, які сім'ї належать до **сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України** та також встановлено вичерпний перелік членів сім'ї. Йдеться також про батьків; одного із подружжя, який не одружився вдруге, незалежно від того, виплачується йому пенсія чи ні; дітей, які не мають (і не мали) своїх сімей; дітей, які мають свої сім'ї, але стали особами з інвалідністю до досягнення повноліття; дітей, обоє з батьків яких загинули або пропали безвісти;

утриманців загиблого (померлого), яким у зв'язку з цим виплачується пенсія.

Гарантії захисту трудових прав працівників. Відповідно, передбачені такі гарантії захисту трудових прав, як:

1) *заборона випробування при прийнятті на роботу таких категорій* (ст. 26 КЗпП України):

– особи, звільнені у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби.

Однак в умовах воєнного стану таких обмежень немає (ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»⁷⁶);

2) *надання молоді першого робочого місця строком не менше 2-х років* (ст. 197 КЗпП України).

Суб'єкти права: громадяни України віком від 15 до 28 років після настання однієї з цих обставин: звільнення із таких видів військової служби, як строкова, за призовом (під час мобілізації, на особливий період), за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, за призовом осіб офіцерського складу або ж звільнення з альтернативної (невійськової) служби;

3) *надання додаткової відпустки деяким категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності* (ст. 77-2 КЗпП України).

Суб'єкти права – учасники бойових дій, постраждалі учасники Революції Гідності, особи з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

4) *надання переваги у залишенні на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації* (ст. 41 КЗпП України).

Суб'єкти права – учасники бойових дій, постраждалі учасники Революції Гідності, особи з інвалідністю внаслідок війни та члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, члени сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України. Це також працівники з числа колишніх військовослужбовців з такої військової служби, як строкова, за призовом (під час

⁷⁶ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

мобілізації, на особливий період), за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом 2-х років з дня звільнення їх зі служби, які користуються цієї гарантією;

5) надання щорічної основної відпустки у зручний для них час (ст.ст. 12, 13, 14, 15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»)⁷⁷.

Суб'єкти права: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни, постраждалі учасники Революції Гідності, сім'ї загиблих (померлих) ветеранів війни, Захисників і Захисниць України;

6) забезпечення працевлаштування в разі ліквідації підприємства, установи, організації для сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, Захисників і Захисниць України (ст.ст. 12, 13, 14, 15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»).

Суб'єкти права: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни, постраждалі учасники Революції Гідності, сім'ї загиблих (померлих) ветеранів війни, Захисників і Захисниць України.

Особливості вирішення трудових спорів. Аналіз судової практики у справах захисту трудових прав ветеранів війни, членів їх сімей та прирівняних до них осіб дає підстави для висновку, що підставою надання трудових гарантій відповідно до ст. 18 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» є посвідчення встановленого зразка, що підтверджує відповідний статус особи і яке видається у встановленому законом порядку.

Зокрема, у постанові Верховного Суду від 05 вересня 2018 року у справі № 750/9956/17 зазначено статус працівника, який має право на відпустку для учасника бойових дій чи особи з інвалідністю внаслідок війни підтверджує відповідне посвідчення⁷⁸.

⁷⁷ Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

⁷⁸ Судова справа №750/9956/17 від 05.09.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97926370>

Також статус учасника бойових дій є єдиним, відповідно одна особа не може мати двох посвідчень учасника бойовий дій одночасно. В такий спосіб держава засвідчує офіційно факт визнання особи такою, що має право на трудові гарантії згідно з нормами Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Такого висновку Верховний Суд дійшов у своєму рішенні від 04 квітня 2023 року у справі № 1340/4978/18⁷⁹.

Вважаємо, що такий висновок можна поширити і на інших осіб, що мають посвідчення відповідно Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».⁸⁰ З окремими аспектами встановлення статусу осіб, які є ветеранів АТО та ООС, можна ознайомитися у збірнику правових позицій Верховного Суду щодо захисту прав ветеранів АТО та ООС⁸¹.

Важливою частиною вирішення відповідних трудових спорів є розгляд позовних вимог щодо виплати компенсацій працівникам за невикористані дні відпустки, які належать до категорій, що визначені Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». У цьому аспекті важливою для захисту трудових прав працівників є правова позиція Верховного Суду від 16 травня 2019 року у справі № 620/4218/18 зазначає про те, що положення Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» не обмежують та не припиняють право учасника бойових дій на отримання у рік звільнення виплати грошової компенсації за всі невикористані дні додаткової відпустки⁸².

⁷⁹ Судова справа № 1340/4978/18 від 04.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107140730>

⁸⁰ Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

⁸¹ Збірник правових позицій Верховного Суду щодо захисту прав ветеранів АТО та ООС / Громадська організація «Громадянський центр правових ініціатив». 2021. 100 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/FBA_LCI_Centre_2022.pdf

⁸² Судова справа № 620/4218/18 від 16.05.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84153019>

Окремої уваги заслуговує питання і звільнення від сплати судового збору. Згідно з п. 13 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір» від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються учасники бойових дій, постраждалі учасники Революції Гідності, Герої України – у справах, пов'язаних із порушенням їхніх прав. Відтак для правильного застосування цього положення суд має врахувати предмет і підстави позову; перевірити, чи стосується така справа захисту прав цих осіб з урахуванням положень ст.ст. 12, 22 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»⁸³.

6.5. Захист трудових прав викривачів корупції та їх близьких осіб

Захист трудових прав викривачів корупції гарантується положеннями Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII⁸⁴. У ст. 2 цього акта передбачено, що викривачем корупції можна вважати тільки фізичну особу, яка переконана, що повідомляє достовірну інформацію з дотриманням таких вимог:

- це відомості про можливі факти правопорушення (правопорушень), які вчинені іншою особою;
- йдеться тільки про корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення, інші порушення Закону України «Про запобігання корупції»;
- можливість отримання нею інформації пов'язана з її діяльністю (йдеться про трудову, професійну, господарську, громадську чи наукову), проходженням навчання чи служби або участю такої особи у визначених законодавчо процедурах, що необхідні для початку такої діяльності;
- способами повідомлення (у тому числі анонімного) є внутрішні, зовнішні та регулярні канали повідомлення, які визначені теж на законодавчому рівні. Викривач корупції вправі самостійно обирати його.

⁸³ Судова справа № 240/934/20 від 19.10.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92270328>

⁸⁴ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

За суб'єктами повідомлення їх можна виокремити так:

а) внутрішні канали повідомлення – орган, юридична особа, у яких працює викривач корупції, проходить навчання або службу чи виконує роботу на їхнє замовлення, керівник або уповноважений підрозділ (особа). Також це орган вищого рівня, в якому працює уповноважена особа, що здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства на підвідомчих підприємствах, в установах та організаціях;

б) зовнішні канали повідомлення – фізичні чи юридичні особи, у тому числі повідомлення за допомогою медіа, громадські об'єднання, професійні спілки та журналісти;

в) регулярні канали повідомлення – органи прокуратури, Національна поліція, Національне антикорупційне бюро України, Державне бюро розслідувань, Національне агентство з питань запобігання корупції.

Гарантії захисту трудових прав поширюється також і на близьких осіб викривача корупції.

Це члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта (абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції»).

Гарантії захисту трудових прав працівників. Захист трудових прав викривача та його близьких родичів регулюється положеннями ст. 53-4 Розділу VIII «Захист викривачів» положеннями Закону України «Про запобігання корупції»⁸⁵. Зокрема, встановлені такі гарантії:

- 1) заборонена відмова у прийнятті на роботу;
- 2) заборона звільнення чи застосування примусу до припинення трудових відносин;

⁸⁵ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

3) заборонена притягнення до дисциплінарної відповідальності;

4) заборона застосовування або навіть загрози вжиття негативних заходів впливу з боку керівника або роботодавця (такі, як зміна умов праці, переведення, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням викривача корупції відповідної інформації. Вибірковість формально правомірних рішень і дій керівника або роботодавця теж є негативними заходами, зокрема, якщо вони не застосовувалися раніше у подібних ситуаціях до інших працівників чи цього працівника;

5) оплата середньомісячного заробітку працівника за останній рік у разі коли працівника, що є викривачем корупції, відсторонено від роботи не з його вини;

6) заборона відмови в укладенні чи продовженні терміну трудового договору у зв'язку з повідомленням викривача корупції відповідної інформації;

7) заборона відмови у наданні адміністративних та інших послуг у зв'язку з повідомленням викривача корупції відповідної інформації;

8) заборонено створення перешкод викривачу корупції, його близьким особам у подальшому здійсненні ними їх діяльності (йдеться про трудову, професійну, господарську, громадську, наукову або інші), у тому числі проходженні ними навчання чи служби, а також вжиття будь-яких дискримінаційних заходів у зв'язку з повідомленням викривача корупції відповідної інформації.

Поновлення порушених прав теж гарантоване.

По-перше, негайне поновлення на попередній роботі (посаді) осіб, та їх близьких родичів у зв'язку з повідомленням викривача корупції відповідної інформації з виплатою гарантованого розміру середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (не більше ніж за 1 рік). Проте обмеження цього строку не застосовується у випадку, якщо розгляд заяви викривача корупції, його близької особи органом, що вирішує трудовий спір, триває більше 1 року не з його вини.

По-друге, негайне поновлення на попередній роботі (посаді) осіб, та їх близьких родичів, які були переведені на іншу нижчеоплачувану постійну роботу (посаду) у зв'язку

з повідомленням викривача корупції відповідної інформації з виплатою різниці у заробітній платі за час виконання ними нижчеоплачуваної роботи (не більше ніж за 1 рік). У випадку, якщо розгляд заяви викривача корупції, його близької особи вирішення трудового спору триває більше 1 року не з його вини, то гарантується виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

По-третє, також передбачена гарантія для осіб, які відмовилися від законного поновлення на роботі, у формі грошової компенсації – у розмірі середньої заробітної плати за 6 місяців, а у випадку неможливості поновлення – у розмірі середнього заробітку за 2 роки. У цьому випадку підставою звільнення є повідомлення працівником або його близькою особою про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою.

Важливо, що Національне агентство з питань запобігання корупції бере участь у процесі захисту прав (у тому числі трудових) викривачів корупції у разі їх звернення (ст. 53 Закону України «Про запобігання корупції»).

Особливості вирішення трудових спорів.

З аналізу судової практики вбачається необхідність установлення таких фактичних обставин справи:

- набуття особою статусу викривача у розумінні Закону України «Про запобігання корупції».

Наприклад, факт подання заяви у поліцію (як повідомлення правоохоронних органів про такі корупційні правопорушення роботодавця (судова справа № 766/12802/19 від 20 вересня 2023 року)⁸⁶.

З цього моменту особа набуває статусу викривача корупції і отримує певний імунітет від можливого застосування до неї керівником або роботодавцем негативних заходів впливу, перелік яких не є вичерпним:

- наявність причинного зв'язку між негативними заходами впливу або загрозою їх застосування та повідомленням

⁸⁶ Судова справа № 766/12802/19 від 20.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113721681>

викривачем про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою.

Тут суди постійно послуговуються постановою Верховного Суду від 06 жовтня 2021 року у справі № 361/8080/18 (провадження № 61-6838св20), де передбачено, що про наявність чи відсутність зв'язку можуть свідчити, зокрема, але не виключно, такі обставини, які потрібно перевірити:

а) певна послідовність подій (спершу повідомлення особою про факти корупції, потім – застосування до викривача негативних наслідків, а не навпаки);

б) наближеність у часі цих подій (застосування негативних наслідків до викривача відбулося незадовго після повідомлення ним про факти корупції);

в) наявність різних погроз до викривача після повідомлення ним про факти корупції; відсутність у минулому (до моменту повідомлення) претензій до працівника, в тому числі й з боку осіб, про корупційні діяння яких він повідомив⁸⁷.

Варто також зазначити, що відповідно до ст. 81 ЦПК України, доказування, що рішення чи дії керівника або роботодавця є правомірними і не були мотивовані діями викривача корупції щодо здійснення ним повідомлення, є обов'язком роботодавця чи керівника⁸⁸.

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте особливості захисту трудових прав осіб з інвалідністю.

2. У чому полягає механізм захисту трудових прав молоді?

3. Проаналізуйте гарантії захисту трудових прав працівників зі сімейними обов'язками.

4. Захист трудових прав викривачів корупції та їх близьких осіб та його особливості.

5. Проаналізуйте механізм захисту трудових прав ветеранів війни, членів їх сімей та прирівняних до них осіб.

⁸⁷ Судова справа № 361/8080/18 від 06.10.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100352332>

⁸⁸ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

БАЗОВИЙ ГЛОСАРІЙ

Батьки-вихователі – подружжя або окрема особа, що не перебуває у шлюбі, які взяли дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, для виховання та спільного проживання.

Близька особа викривача корупції – член сім'ї суб'єкта, зазначеного у ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

Ветерани війни – особи, які брали участь у захисті Батьківщини чи в бойових діях на території інших держав. До ветеранів війни належать: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни.

Викривач корупції – особа, яка за наявності обґрунтованого переконання, що інформація є достовірною, повідомляє про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків у трудових відносинах та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у сфері праці.

Дискримінація у сфері праці – ситуація, за якої особа та/або група працівників за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну,

об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація за ознакою статі у сфері праці – це така ситуація, де особа та/або група працівників зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами і свободами або привілеями за ознакою статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.

Докази у трудовому спорі – це письмові, речові й електронні докази; висновки експертів і показання свідків.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Індивідуальна програма реабілітації – комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, термінів реабілітаційних заходів з визначенням порядку і місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії.

Індивідуально-трудова спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни наявних умов праці. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори. Індивідуально-трудова спір вирішує КТС (комісія по трудових спорах) та суд як юрисдикційні органи зі застосуванням відповідної процедури вирішення спору та прийняття рішення КТС, судового наказного чи спрощеного позовного провадження. Також не заборонено застосовувати процедуру медіації.

Колективний договір – основний письмовий локальний акт роботодавця-юридичної особи, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем

та трудовим колективом. Він укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними й уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

Колективні трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; невиконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю. Колективний трудовий спір (конфлікт) вирішується тільки у порядку непозовного провадження за допомогою примирно-третейських процедур. Юрисдикційними органами є примирні комісії та третейський арбітраж. Трудовий спір має свій спосіб і процедуру вирішення, предмет спору.

Комісія по трудових спорах (КТС) – орган, який може розглядати індивідуально-трудоий спір між працівником та роботодавцем, окрім тих, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах; тих, особливості розгляду яких встановлено законодавством. Копії рішення КТС, яким завершується розгляд індивідуально-трудоого спору, у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцю. Посвідчення КТС, яке видається на підставі відповідних рішень таких комісій, належать до виконавчих документів.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Молодий спеціаліст – особа віком від 14 до 35 років, що є випускником закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти всіх форм власності.

Молодь – молоді особи віком від 14 до 35 років, що є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах.

Наказне провадження – процедура вирішення індивідуально-трудового спору судом, яка може застосовуватися у справах щодо заборгованості з виплати заробітної плати, а саме стягнення таких з двох сум: і середній заробіток за час затримки розрахунку, і суми заробітної плати, яка була нарахована, але не виплачена працівнику. Наказне провадження здійснюється відповідно до порядку, який визначений положеннями Цивільно-процесуального кодексу України. Учасники судового процесу є заявник (працівник) та боржник (роботодавець). За результатами розгляду вимог працівника видається судовий наказ, який є особливою формою судового рішення. Негативним результатом розгляду заяви є ухвала суду про відмову у видачі судового наказу. Судове засідання не проводиться.

Неповнолітній працівник – особа, яка не досягла 18 років.

Одинока матір (батько) – особа, яка не перебуває у шлюбі з батьком (матір'ю) дитини, виховує дитину без батька, також у разі, коли особа уклала шлюб не з батьком (матір'ю) дитини за умов, якщо діти не були усиновлені чоловіком (дружиною).

Особа з інвалідністю – особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Особа з інвалідністю внаслідок війни – особа з числа військовослужбовців діючої армії та флоту, партизанів, підпільників, працівників, які стали особами з інвалідністю внаслідок поранення, контузії, каліцтва, захворювання, одержаних під час захисту Батьківщини, виконання обов'язків військової служби (службових обов'язків) чи пов'язаних із перебуванням на фронті, у партизанських загонах і з'єднаннях, підпільних організаціях і групах та інших формуваннях, визнаних такими законодавством України, в районі воєнних дій, на прифронтових ділянках залізниць, на спорудженні оборонних рубежів, військово-морських баз та аеродромів у період громадянської та Другої світової воєн або з участю в бойових діях у мирний час.

Особа з інвалідністю з дитинства – особа віком від 18 років (повноліття), інвалідність якої настала у дитинстві, яка має стійкий розлад функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Постанова суду – це форма судового рішення, з прийняттям якої закінчується перегляд судових рішень в апеляційному та касаційному порядку.

Постраждалий учасник Революції Гідності – особа, яка на виконання Закону України «Про встановлення державної допомоги постраждалим учасникам масових акцій громадського протесту та членам їх сімей» включена до переліку осіб, які під час участі в масових акціях громадського протесту отримали тілесні ушкодження (тяжкі, середньої тяжкості, легкі), але такі ушкодження не призвели до інвалідності, та звернулася за медичною допомогою у період з 21 листопада 2013 року по 30 квітня 2014 року.

Працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання.

Працівники із сімейними обов'язками – вагітні жінки, жінки, які мають дітей до 3-х років або працівники, які мають дітей до 3-х років; жінки, які мають дитину до 6 років; годуючі матері; одинокі матері, працівники, що здійснюють догляд за дитиною до 6 років відповідно до медичного висновку; жінки, які мають дитину з інвалідністю; прийомні батьки; батьки-вихователі, усиновлювачі; опікуни та піклувальники; батьки, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі); жінки, що здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Прийомні батьки – подружжя або осіб, які не перебувають у шлюбі, та взяли для спільного проживання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування.

Примирна комісія – це орган, призначений для прийняття рішення, що може задовольнити сторони колективного спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному

рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного спору з однакової кількості представників сторін. Рішення примирної комісії оформляється протоколом і має для сторін обов'язкову силу та виконується в порядку і в строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Рішення суду – форма судового рішення, з ухваленням якого закінчується розгляд справи по суті судом першої інстанції.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Спрощене позовне провадження – це порядок вирішення індивідуально-трудового спору судом (між працівником та роботодавцем) протягом розумного строку, але не більше 60 днів із дня відкриття провадження у справі. Таке провадження здійснюється відповідно до порядку, який визначений положеннями Цивільно-процесуального кодексу України. Учасники судового процесу є позивач (працівник чи роботодавець) та відповідач (працівник чи роботодавець). За результатами розгляду вимог позивача на судовому засіданні видається судові рішення. Негативним результатом розгляду позову є рішення суду про відмову у задоволенні позову.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Судовий наказ – це особлива форма судового рішення у наказному провадженні, судовий розгляд, який видається за результатами розгляду вимог працівника та не підлягає апеляційному оскарженню, але може бути скасована за результатами розгляду заяви боржника у порядку, який передбачений положеннями ст. 170 Цивільно-процесуального кодексу України. Судовий наказ набирає чинності після закінчення строку,

який передбачений для подання заяви про скасування судового наказу (15-денний строк з дня вручення копії судового наказу боржнику та доданих до копії документів).

Судове рішення – це ухвали, рішення, постанови та судові накази, які викладаються письмово у паперовій та електронній формах. Судове рішення, що містить вступну та резолютивну частини, має бути підписане всім складом суду і приєднане до справи. Судове рішення повинно ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним і обґрунтованим.

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудові спори – це спори, де однією стороною виступає роботодавець, а іншою – працівник (працівники). Розрізняють два види: індивідуально-трудові та колективні. У теорії трудового права трудовий спір вважається неврегульованими розбіжностями, які є належно оформленими вимогами та підлягають розгляду юрисдикційним органом вирішення трудового спору з прийняттям у встановленій формі рішення, яке має виконуватися.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін конфлікту або незалежного посередника у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного спору про встановлення нових або зміну наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також про укладення чи зміну колективного договору, угоди; виникнення колективного трудового конфлікту про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, про невиконання вимог законодавства про працю.

Усиновлювачі – працівники, які усиновили дитину, зокрема з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, на підставі рішення суду про усиновлення, або ж у випадку, якщо дитина є громадянином України, але проживає

за межами України, усиновлення було здійснено в консульській установі або дипломатичному представництві України.

Ухвала – форма судового рішення, за допомогою якого ухвалюються основні процедурні питання, що пов'язані з рухом справи в суді першої інстанції, клопотання та заяви осіб, які беруть участь у справі, питання про відкладення розгляду справи, оголошення перерви, зупинення або закриття провадження у справі, залишення заяви без розгляду, а також ухвали приймаються і в інших випадках, передбачених Цивільно-процесуальним кодексом України.

Учасники бойових дій – особи, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у складі військових підрозділів, з'єднань, об'єднань усіх видів і родів військ Збройних Сил діючої армії (флоту), у партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях і у воєнний, і у мирний час.

Учасники війни – військовослужбовці, які в період війни проходили військову службу у Збройних Силах колишнього СРСР, трудівники тилу, а також інші особи, передбачені цим Законом.

Члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни – батьки; один з подружжя, який не одружився вдруге, незалежно від того, виплачується йому пенсія чи ні; діти, які не мають (і не мали) своїх сімей; діти, які мають свої сім'ї, але стали особами з інвалідністю до досягнення повноліття; діти, обоє з батьків яких загинули або пропали безвісти; утриманці загиблого (померлого), яким у зв'язку з цим виплачується пенсія.

Члени сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України – батьки; один із подружжя, який не одружився вдруге, незалежно від того, виплачується йому пенсія чи ні; діти, які не мають (і не мали) своїх сімей; діти, які мають свої сім'ї, але стали особами з інвалідністю до досягнення повноліття; діти, обоє з батьків яких загинули або пропали безвісти; утриманці загиблого (померлого), яким у зв'язку з цим виплачується пенсія.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Який строк позовної давності для звернення до суду у справах про звільнення працівника:

- а) тримісячний строк;
- б) місячний строк;
- в) один рік
- г) шість місяців.

2. Який строк позовної давності для звернення до суду у справах про звільнення домашнього працівника:

- а) тримісячний строк;
- б) місячний строк;
- в) один рік;
- г) шість місяців.

3. Який строк позовної давності для звернення до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди:

- а) тримісячний строк;
- б) місячний строк;
- в) один рік;
- г) шість місяців.

4. Для якої з нижчеперелічених категорій справ установлений тримісячний строк звернення до суду?

- а) справи про звільнення;
- б) справи про відшкодування працівником матеріальної шкоди;
- в) справи про виплати всіх сум, що належать працівникові при звільненні;
- г) усі відповіді правильні.

5. Максимальний термін для поновлення судом строків позовної давності, пропущених з поважних причин:

- а) тримісячний строк;
- б) місячний строк;

- в) один рік;
- г) шість місяців.

6. Справи, що виникають з трудових відносин, розглядаються за правилами цивільного судочинства у порядку:

- а) умовного провадження;
- б) загального позовного провадження;
- в) окремого провадження;
- г) спрощеного позовного провадження.

7. Назвіть судовий порядок для розгляду справи, що виникають з трудових відносин за заявами про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких немає спору:

- а) наказне провадження;
- б) загальне позовне провадження;
- в) окреме провадження;
- г) спрощене позовне провадження.

8. Який суб'єкт обирає голову КТС (комісії по трудових спорах):

- а) трудовий колектив;
- б) комісія по трудових спорах;
- в) роботодавець;
- г) профспілка.

9. Стадія вирішення колективного трудового спору (конфлікту):

- а) трудовий арбітраж;
- б) комісія по вирішенню колективного спору;
- в) медіаційна комісія;
- г) трудовий суд.

10. Індивідуально-трудова спір підлягає розглядові в КТС у разі якщо:

- а) працівник не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем;
- б) суд відмовив працівнику в задоволенні позову;
- в) профспілка відмовляється захищати інтереси працівника;
- г) працівник не є членом профспілки.

11. Індивідуально-трудоий спір виникає з моменту:

- а) відмови роботодавця врегулювати розбіжність;
- б) звернення працівника до суду;
- в) відмови в реєстрації позовної заяви в суді;
- г) відмови в реєстрації заяви в КТС.

12. На якого суб'єкта покладається обов'язок надати фактичні дані, які підтверджують, що є дискримінація у сфері праці:

- а) суд;
- б) роботодавця;
- в) працівника;
- г) усі відповіді правильні.

13. На якого суб'єкта покладається обов'язок доказування вчинення мобінгу стосовно працівника у трудовому спорі:

- а) суд;
- б) роботодавця;
- в) працівника;
- г) усі відповіді правильні.

14. Яким документом оформляються вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок у ході виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)?

- а) протоколом;
- б) рішенням;
- в) актом;
- г) постановою.

15. У якому випадку рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання сторонами?

- а) якщо рішення у спорі винесено примирною комісією;
- б) якщо рішення схвалено більшістю найманих працівників;
- в) якщо у прийнятті рішення брав участь незалежний посередник;
- г) якщо сторони про це попередньо домовилися.

16. Рішення про оголошення страйку на підприємстві вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або ____ делегатів конференції.

- а) більшість;
- б) дві третини;
- в) половина;
- г) третина.

17. Склад КТС підприємства, установи, організації визначається:

- а) власником за погодженням загальними зборами (конференцією) з трудовим колективом;
- б) загальними зборами (конференцією) трудового колективу;
- в) профспілковим комітетом;
- г) роботодавцем.

18. Які органи розглядають індивідуально-трудові спори:

- а) комісії по трудових спорах;
- б) примирні комісії;
- в) товариські суди;
- г) трудовий арбітраж.

19. Порядок обрання КТС визначається

- а) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- б) типовим положенням про КТС;
- в) роботодавцем за погодженням із трудовим колективом;
- г) загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

20. Який документ надсилає власник або уповноважений ним орган за результатами розгляду вимог, висунутих найманими працівниками?

- а) угоду про врегулювання розбіжностей трудового спору;
- б) протокол розбіжностей між сторонами колективного трудового спору;
- в) соціально-економічне обґрунтування;
- г) жодна відповідь не є правильною.

21. Назвіть обставину, яка підлягає врахуванню судом при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю працівником:

- а) сімейний стан працівника;

- б) попередня поведінка працівника;
- в) стаж роботи працівника;
- г) ступінь вини працівника.

22. Рішення про зняття заяви працівника з розгляду може виноситись КТС у випадку:

- а) нез'явлення працівника або його представника на засідання без поважних причин три і більше рази;
- б) повторного нез'явлення працівника на засідання КТС без поважних причин;
- в) коли заяву працівника належно не зареєстровано;
- г) вимоги профспілкового органу, що діє на підприємстві.

23. Хто з нижчеперелічених суб'єктів вирішує колективні трудові спори (конфлікти)?

- а) керівник територіальної інспекції праці;
- б) трудовий колектив;
- в) власник підприємства, установи, організації;
- г) примирна комісія.

24. Ким здійснюється організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу?

- а) сторонами за домовленістю;
- б) найманими працівниками;
- в) власником підприємства, установи, організації;
- г) органами виконавчої влади з державного бюджету.

25. Хто визначає місце перебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь?

- а) трудовий колектив;
- б) особа, що керує страйком;
- в) орган місцевого самоврядування;
- г) роботодавець.

26. Якщо рішення КТС не було оскаржене, воно підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк, за винятком випадків:

- а) незаконного встановлення випробовування при прийнятті на роботу;
- б) незаконної відмови в прийнятті на роботу;

- в) незаконного переведення працівника на іншу роботу;
- г) виплати працівнику вихідної допомоги.

27. Рішення про поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір:

- а) підлягає виконанню через 10 днів після його винесення;
- б) підлягає негайному виконанню;
- в) підлягає виконанню через 1 місяць з дня винесення;
- г) підлягає виконанню з моменту поновлення працівника.

28. З якого моменту виникає колективний трудовий спір (конфлікт)?

- а) коли власник не виконує умов колективного договору;
- б) коли уповноважений власником орган не компетентний розглядати висунуті найманими працівниками вимоги;
- в) коли власник повністю задовольнив вимоги, висунуті найманими працівниками;
- г) коли закінчилися строки розгляду вимог, висунутих найманими працівниками, а відповіді від власника не надійшло.

29. Ким здійснюється організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу?

- а) сторонами у рівних частках, якщо не досягнуто згоди щодо його забезпечення;
- б) найманими працівниками;
- в) власником підприємства, установи, організації;
- г) стороною, винною у виникненні колективного трудового спору.

30. Які страйки за законодавством України є незаконними?

- а) оголошені з вимогами, які не відповідають положенням галузевих угод;
- б) що виникли з спорів про відмову у прийнятті на роботу молодих спеціалістів;
- в) оголошені з вимогами, що порушують права людини;
- г) що виникли з спорів про відмову у прийнятті працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу.

31. Секретар комісії по трудових спорах обирається:

- а) шляхом голосування загальними зборами трудового колективу;

- б) комісією по трудових спорах;
- в) колективами підрозділів;
- г) більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції).

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

- а) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- б) неповнолітніх;
- в) жінок, які мають трьох і більше дітей;
- г) одиноких матерів.

33. Кого зобов'язаний повідомити орган, який представляє інтереси найманих працівників, про виникнення колективного трудового спору (конфлікту)?

- а) орган судової влади за місцем знаходження підприємства;
- б) місцевий орган виконавчої влади за місцем знаходження підприємства;
- в) профспілкову організацію підприємства;
- г) об'єднану територіальну громаду за місцем знаходження підприємства.

34. У якому випадку відповідно до законодавства України забороняється проведення страйків?

- а) за наявності рішення органу державної виконавчої влади про заборону проведення страйків;
- б) під час проведення позачергових виборів Президента України;
- в) під час проведення політичних страйків;
- г) в умовах воєнного стану.

35. Які розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин є предметом колективних трудових спорів (конфліктів)?

- а) виконання колективного договору;
- б) виконання трудового договору;
- в) порушення примирної процедури;
- г) жодна відповідь не є правильною.

36. Вкажіть колективні трудові спори (конфлікти), що згідно з Законом України «Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)» розглядаються примирною комісією?

- а) невиконання вимог законодавства про працю;
- б) укладення колективних договорів;
- в) порушення примирної процедури;
- г) усі відповіді правильні.

37. Який із нижчеперелічених спорів не є індивідуально-трудовим?

- а) про виплату винагороди за договором підряду;
- б) про відмову в наданні лікувально-профілактичного харчування;
- в) про встановлення тривалості й графіку відпусток;
- г) про поновлення на роботі.

38. Яке з наведених повноважень є повноваженням Національної служби посередництва і примирення?

- а) аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- б) ведення реєстру членів примирних комісій;
- в) вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- г) прийняття законів, що встановлюють порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

39. В яких випадках чинне законодавство України забороняє проведення страйку?

- а) страйк визнається форс-мажорною умовою договору;
- б) перешкоджає ліквідації наслідків стихійного лиха;
- в) роботодавець заперечує проти проведення страйку;
- г) страйк перешкоджає проведенню локауту.

40. В якому випадку припиняються повноваження органу (особи) як керівника страйку?

- а) підписання угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- б) прийняття рішення про відтермінування страйку;
- в) прийняття рішення про повернення сторін до примирних процедур розгляду колективного трудового спору (конфлікту);
- г) прийняття рішення про поновлення страйку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ТА РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

I. Законодавство

Нормативно-правові акти

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.10. 2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
4. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>
5. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03. 03. 1998 № 137/98 ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
8. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
9. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>
10. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>

11. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>
12. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 № 2050-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14#Text>
13. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>
14. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80>
15. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01>
16. Про затвердження Порядку, тривалості та умов надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.06. 1997 № 634-97-п. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-97-%D0%BF>
17. Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11. 1997 № 1290-97-п. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>
18. Про затвердження Списку робіт, професій посад працівників лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв, яким надається основна відпустка тривалістю 28 календарних днів: Постанова Кабінету Міністрів України від 9.06.1997 № 1290-97-п. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>

19. Про затвердження списку сезонних робіт і сезонних галузей : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 № 278-97-п. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF>
20. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115-2013-п. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF>
21. Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 № 1427-97-п. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1427-97-%D0%BF>
22. Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, при найму на роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203-93-п. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>
23. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337-2019-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>
24. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 1232-2011-п. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>
25. Про встановлення письмової форми трудового договору з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.1994 № 779-94-п. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0006-95>
26. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 № 695-97-п. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF>
27. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203-93-п. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>

28. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170-94-п. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>
29. Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищено. Міністерство праці та соціальної політики України від 30.01.1998 № 1290-97-п. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0058-98>
30. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Наказ Міністерством праці, Мінюстом, Мінфіном від 28.06.1993 № z0076-93. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>
31. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці, Мінюст, Мінсоцзахист від 29.07.1993 №58. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>
32. Про затвердження Інструкції про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 14.04.1995 № z0270-95. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-95>
33. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон : Наказ Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № z0218-98. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>
34. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може заправляватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність : Наказ Мінпраці України від 12.05.1996 № z0286-96. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>
35. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства : Наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 21.03.2007 № 55. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07>
36. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці

- та Переліку робіт з підвищеною небезпекою : Наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 04.04.1994 № 15. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0095-94>
37. Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 784. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF#Text>
38. Про затвердження Порядку укладення договорів про працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, на яких поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 789. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/789-2010-%D0%BF#Text>
39. Деякі питання реалізації права осіб на першочергове зарахування до закладів вищої (фахової передвищої) медичної, мистецької та педагогічної освіти за державним (регіональним) замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.05.2018 № 417. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/417-2018-%D0%BF#Text>
40. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
41. Господарський процесуальний кодекс від 06.11.1991 № 1798-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text>
42. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
43. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
44. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
45. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
46. Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>
47. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text>

48. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
49. Гірничий закон України від 06.10.1999 № 1127-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-14#Text>
50. Господарський кодекс України : Закон України від 16. 01.2003 № 436-IV. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
51. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
52. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>
53. Про соціальний діалог : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
54. Про судовий збір : Закон України від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>
55. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
56. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
57. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>
58. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
59. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
60. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>
61. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>
62. Про Вищу раду правосуддя : Закон України від 21.12.2016 № 1798-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19#Text>
63. Про Конституційний Суд України : Закон України від 13.07.2017 № 2136-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text>

64. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>
65. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
66. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
67. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>

Рішення Конституційного Суду України

68. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019. Справа № 6-п(II)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19/card2#Card>
69. Рішення Конституційного Суду України (Перший сенат) у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28.01. 2016 № 955-VIII зі змінами від 12.07.2019. Справа № 5-п(I)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-19#Text>
70. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998. Справа № 12-рп/1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>

71. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998. Справа № 14-рп/1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98#Text>
72. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього кодексу від 22.02.2012. Справа № 4-рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12#Text>
73. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10. 2013. Справа № 9-рп/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13#Text>

Судова практика

74. Дайджест правових позицій Верховного Суду щодо трудових спорів за II півріччя 2022 року / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/daidzest-pravovix-pozicii-verhovnogo-sudu-shhodo-trudovix-sporiv-za-ii-pivriccia-2022-roku>
75. Дайджест правових позицій Верховного Суду щодо трудових спорів за I півріччя 2022 року / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ. URL: <https://unba.org.ua/news/7533-dajdzhest-pravovih-pozicij-verhovnogo-sudu-shodo-trudovih-sporiv-za-i-pivrichchya-2022-roku.html>
76. Дайджест правових позицій Верховного Суду щодо трудових спорів за II квартал 2021 року / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 33 с. URL: <https://unba.org.ua/news/6895->

dajdzhest-pravovih-pozicij-verhovnogo-sudu-shodo-trudovih-sporiv-za-ii-kvartal-2021-roku.html

77. Дайджест правових позицій Верховного Суду щодо трудових спорів за IV квартал 2021 року / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 33 с. URL: <https://unba.org.ua/news/7273-dajdzhest-pravovih-pozicij-verhovnogo-sudu-shodo-trudovih-sporiv-za-iv-kvartal-2021-roku.html>
78. Дайджест судової практики Верховного Суду зі спорів, що виникають із трудових відносин. Рішення, внесені до ЄДРСР, за період із 17.08. 2018 по 02.01.2020 р. / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2020. 284 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Dajdzhest_trudovi_vidnosyny.pdf
79. Дайджест судової практики з судових спорів в умовах воєнного стану за 2023 рік. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/ogliady/Zved_dajdzhest_VP_2023.pdf
80. Дайджест судової практики з трудових спорів за 1 квартал 2024 року / /упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ. URL: <https://is.gd/XXDmu0>
81. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за квітень 2021 року / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 31 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Ogljad_KKS_06_2020.pdf.
82. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за квітень 2021 року / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 60 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Ogliad_KAS.pdf
83. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за лютий 2021 року / упоряд. правове управління (III) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного

Суду. Київ, 2021. 31 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Oglyad_KCS_02_2021.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

84. Про практику застосування законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. №13. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>
85. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
86. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р. №4 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>
87. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівникам : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. №14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>

II. Спеціальна література

1. Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту : колект. монографія / Г. І. Чанишева та ін. ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса : Гельветика, 2018. 279 с.
2. Бойко М. Д. Трудове право України. Вид-во: ЦУЛ, 2020. 392 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 725 с.
4. Бонтлаб В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : монографія. Київ, 2019. 419 с.
5. Боровська І. А. Окремі аспекти розгляду і вирішення трудових спорів у позовному провадженні цивільного судочинства. *Юридична наука*. 2020. № 3(105). URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/ojsjournalncomua,+447-455.pdf>
6. Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету ім. І. Франка. Серія «Юридична»*. 2009. Вип. 48. С. 177–182.
7. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудоових правовідносин : монографія. Львів : Растр-7, 2020. 233 с.

8. Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П. Трудове право України : навчальний посібник. Львів, 2022. 312 с.
9. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Юрид. ф-т. 2-ге вид. Харків : Право, 2018. 557 с.
10. Вареник О. С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 20 с.
11. Венедіктов В. С. Концептуальні підходи до визначення трудового договору в нових умовах господарювання : монографія. Суми, 2016. 240 с.
12. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. 294 с.
13. Венедіктов В. С., Горбачова К. М. Концептуальні підходи до визначення трудового договору в нових умовах господарювання : монографія. Суми, 2016. 242 с.
14. Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2017. 173 с.
15. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 19 с.
16. Дума О. О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2017. 20 с.
17. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2016. 40 с.
18. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права України: проблемами сучасної теорії і практики : монографія Харків : Право, 2015. 360 с.
19. Івчук Ю. Ю. Теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України : монографія. Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Харків : Право, 2015.

20. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія. Харків, 2017. 426 с.
21. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2015. 40 с.
22. Кушнір Н. В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України : дис. ... д-ра філос.: 12.00.05 081. Харків, 2020. 208 с.
23. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса. 2007. 20 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/785>
24. Мамай В. А. Співвідношення понять «трудоий спір» і «трудоий конфлікт». *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2020. № 1. Т. 31 (70). С. 95–99. URL: https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/1_2020/20.pdf
25. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2019. Т. 3. С. 77–82. URL: <https://ekmail.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ae2806ad-5ffe-4c9e-b893-e525b5f304a7/content>
26. Міщук М. О. Теоретико-правові засади соціального партнерства в Україні : монографія. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Харків : Діса плюс, 2015. 431 с.
27. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ, 2003. 146 с.
28. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. 1998. 480 с. URL: <http://pravolib.pp.ua/ist-3--idz-ax312--nf-98.html>
29. Рим О. М. Про працівника як основного суб'єкта трудового права у Європейському Союзі. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2020. № 70. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/10965>
30. Теорія трудового права України : монографія / І. М. Якушев та ін. ; за ред. І. М. Якушева ; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 571 с.
31. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 20 с.

32. Трудове право : навчальний посібник / за ред. В. О. Кучера. Львів, 2017. 564 с.
33. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. 2012. 496 с.
34. Трудове право України : підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків : Вид-во 2022. 376 с.
35. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб.і допов. Київ : Леся, 2016. 448 с.
36. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Одеса : Фенікс, 2018. 352 с.
37. Хуторян Н. М., Вишновецька С. В., М. Шумило М., Сімутіна Я. В., Гаращенко Л. П. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції : монографія ; ред. : Н. М. Хуторян; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ : Ніка-Центр, 2017. 255 с.
38. Чанишева Г. І., Дайнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с.
39. Чанишева Г. І., Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с.
40. Шумило М. Трудове законодавство є невід'ємною складовою економічного розвитку держави, а судова практика – індикатором його ефективності. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1203728>

Мокрицька Наталія Петрівна,
кандидат юридичних наук, доцент

Вирішення трудових спорів

Навчальний посібник

Редагування *Галина Ялечко*
Макетування *Галина Шушняк*
Друк *Іван Хоминець*

Формат 60×84/16. Умовн. друк. арк. 12,56.
Зам № 124-24.

Львівський державний університет внутрішніх справ
Україна, 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2541 від 26 червня 2006 р.