



Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Навчально-науковий інститут права

### **6021 Методичні вказівки**

щодо підготовки до практичних занять і самостійної роботи  
з дисципліни **«Проблемні питання розгляду трудових спорів»**  
для здобувачів спеціальності 081 *«Право»*  
освітньої програми *«Правознавство»*,  
освітнього ступеня *«магістр»*  
усіх форм здобуття вищої освіти

Суми  
Сумський державний університет  
2024

Методичні вказівки щодо підготовки до практичних занять і самостійної роботи з дисципліни «Проблемні питання розгляду трудових спорів» / укладачка Т. В. Шлапко. – Суми : Сумський державний університет, 2024. – 77 с.

Кафедра адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки ННІ права

## ЗМІСТ

	С.
Вступ.....	4
Тематичний план практичних занять.....	9
Тема 1. Загальна характеристика трудових спорів.....	10
Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів.....	12
Тема 3. Судовий порядок розгляду трудових спорів .....	16
Тема 4. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудового спору.....	21
Тема 5. Спори про поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення.....	24
Тема 6. Спори про переведення на іншу роботу.....	28
Тема 7. Спори про оплату праці.....	32
Тема 8. Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.....	36
Тема 9. Спори про дисциплінарну відповідальність працівників.....	39
Тема 10. Спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.....	43
Тема 11. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника.....	47
Тема 12. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди.....	51
Тема 13. Особливості виконання рішень органів із вирішення трудових спорів.....	56
Тема 14. Порядок вирішення колективного трудового спору.....	60
Тема 15. Право на страйк. Визнання страйку незаконним у судовому порядку.....	63
Питання до підсумкового контролю з дисципліни «Проблемні питання розгляду трудових спорів».....	68
Список літератури.....	70

## ВСТУП

Одним із основних конституційних соціально-економічних прав людини є право на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає та на яку вільно погоджується. У процесі реалізації права на працю виникають трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини. Проте, коли інтереси суб'єктів цих відносин – роботодавця, найманого працівника та інших, не збігаються, виникають суперечності чи непорозуміння, що можуть перерости в трудовий спір у разі, якщо вони не врегульовані в процесі переговорів між ними.

Вирішення трудових спорів вимагає особливої уваги, що пов'язано з юридичною несамостійністю праці та нерівністю сторін трудового договору після його укладення. Пом'якшення цієї нерівності може досягатися через створення для працівників спеціальних процесуальних гарантій, повна відсутність яких може привести до несправедливих юридичних наслідків, зростання соціальної напруженості й негативного становища на ринку праці.

Правового оформлення набуває такий спір, який передано на розгляд відповідному юрисдикційному органу, тобто органу, уповноваженому державою ухвалювати обов'язкові для сторін рішення. Трудове законодавство передбачає захист прав працівників і роботодавців як у суді, так і за допомогою особливих органів, спеціально створених для вирішення трудових спорів: комісій із трудових спорів, примирних комісій, трудових арбітражів. Конституція України закріплює обов'язок держави та правоохоронних органів захищати трудові права працівників.

Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показав, що індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають (за винятком колективних трудових спорів, стороною в яких є працівники, на яких відповідно до закону поширюється заборона на проведення страйків), лише позасудовий порядок урегулювання і, фактично, позбавлені можливості розгляду в суді, що робить судову систему недостатньо ефективним інструментом розгляду трудових спорів.

Проблеми вирішення трудових спорів багато років залишаються актуальними як для правової науки і практики, так і для всього суспільства. Особливо гостро ці проблеми відчуваються в ході вирішення індивідуальних трудових спорів.

**«Проблемні питання розгляду трудових спорів»** як вибірккову навчальну дисципліну для освітньої програми «Правознавство» спеціальності 081 «Право» другого рівня освіти вивчають обсягом, передбаченим відповідним навчальним планом з підготовки магістрів.

На цей час від фахівця в галузі права потрібне знання системи та видів трудових спорів, чітке уявлення про порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, знання судової практики за різними категоріями трудових спорів, чітке уявлення про те, що таке колективні трудові спори та в якому

порядку вони повинні вирішуватися, як слід діяти в разі виникнення колективного конфлікту в організації.

Як навчальна дисципліна «Проблемні питання розгляду трудових спорів» є курсом, що допомагає сформувати у магістрантів розуміння складності і неоднозначності попередження трудових розбіжностей, значущості грамотного регулювання трудових відносин на локальному рівні для запобігання їх перетворення у трудові спори, а також розуміння важливості належного вирішення трудових спорів і конфліктів між суб'єктами трудових відносин.

У ході курсу значна увага приділяється аналізу тенденцій і змін у судовій практиці, яка значно впливає на правозастосування навіть щодо тих суб'єктів, які не беруть участі в трудових спорах безпосередньо. В останні роки також розвивається використання альтернативних способів вирішення спорів, зокрема, медіації, використання якої для вирішення трудових спорів має значні перспективи.

**Об'єктом вивчення** навчальної дисципліни є трудове право та трудове процесуальне право як соціальні явища та особливості їх застосування під час вирішення трудових спорів, що ґрунтуються на правових цінностях і принципах, в основі яких покладені людська гідність та верховенство права.

**Предметом вивчення** навчальної дисципліни є загальні положення здійснення захисту суб'єктів трудових правовідносин у випадках виникнення трудових спорів, теоретичні проблеми умов виникнення трудових спорів, традиційних та альтернативного способів розгляду трудових спорів, проблеми правозастосовчої практики в процесі застосування форм та способів захисту прав суб'єктів трудових відносин під час вирішення трудових спорів.

**Метою вивчення навчальної дисципліни** «Проблемні питання розгляду трудових спорів» є формування у студентів цілісного уявлення про правові засади захисту у випадках виникнення трудових спорів у контексті нових умов соціально-економічного й політичного розвитку країни, систематизація одержаних знань щодо основних способів, засобів і порядку захисту трудових прав для подальшого використання в практичній діяльності, їх підготовка до самостійного вирішення професійних завдань під час застосування процесуальних норм для вирішенні трудових спорів.

Для досягнення цієї мети потрібно вирішити такі **завдання**:

*Теоретичні:*

1) надання студентам-магістрантам знань щодо понятійного апарату навчальної дисципліни, теоретичних засад появи, існування трудових спорів і перспектив їх усунення; щодо принципів розгляду трудових спорів, системи та джерел трудового права, які регулюють розгляд трудових спорів в Україні; щодо поняття, видів та ознак розмежування трудових спорів, їх характеристики, завдань і напрямів реформування їх розгляду; щодо правового статусу суб'єктів процесуальних трудових правовідносин;

2) ознайомлення з правовим регулюванням, змістом, умовами, особливостями, порядком організації роботи комісій із трудових спорів і

процедур, які стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів цим органом; з судовим порядком розгляду і вирішення окремих видів трудових спорів; з особливостями механізму захисту трудових прав у конкретних ситуаціях; основними способами, засобами захисту трудових прав; із положеннями чинного трудового законодавства та цивільного процесуального законодавства, що регулюють розгляд індивідуальних трудових спорів у судах; із судовою практикою з питань, що належать до порядку розгляду індивідуальних трудових спорів у судах; з порядком вирішення колективних трудових спорів і практикою застосування норм щодо вирішення колективних трудових спорів; із порядком створення органів і проведення процедур для вирішення та врегулювання різних видів трудових спорів; із положеннями законодавства про застосування процедури медіації та основними особливостями проведення медіації для вирішення розбіжностей, що виникли в трудових відносинах;

3) сприяння розвитку та формуванню особистості майбутнього фахівця так, щоб студент мав можливість засвоїти та виробити вміння:

- аналізувати трудове законодавство й тенденції розвитку судової практики щодо вирішення трудових спорів;

- визначати підвідомчість і підсудність трудових спорів;

- аналізувати документи, необхідні для створення комісії з трудових спорів та організації її діяльності;

- вивчати документи, необхідні для звернення до суду за різними категоріями справ, пов'язаних із порушенням трудового законодавства, а також для обґрунтування й захисту позицій сторін під час розгляду трудових спорів у судах;

- досліджувати судові рішення та апеляційні, касаційні скарги, судову практику з різних категорій трудових спорів і готувати обґрунтування правових позицій на підставі проведеного аналізу;

- визначати перспективність застосування процедури медіації для вирішення конфліктів, що виникають у трудових відносинах, а також проводити медіацію в разі виникнення нескладних конфліктів.

*Практичні:*

- вироблення навичок організувати студентом свою самостійну роботу з вивчення окремих питань, виконання індивідуальної роботи, оформлення завдань; розвиненість у студентів самостійності та творчості в розв'язанні практичних правових ситуацій, готовності до професійного вдосконалення:

- складання документів, що розробляються та використовуються в процесі створення комісії з трудових спорів та розгляду спору в комісії з трудових спорів;

- підготовки документів, необхідних для звернення до суду і ведення справи в суді про трудові спори;

- складання документів, необхідних сторонам у процесі вирішення колективного трудового спору;

– відстоювання позицій сторін в органах щодо розгляду трудових спорів (комісії з трудових спорів, суді, під час проведення примирних процедур), а також первинних навичок проведення медіації;

– розроблення медіативної угоди та інших необхідних у процесі проведення медіації документів.

***Загальні компетентності та соціальні навички, формування яких забезпечує навчальна дисципліна:***

- Здатність обґрунтовувати та мотивувати правові рішення, давати розгорнуту юридичну аргументацію (СК6).

- Здатність застосовувати знання та розуміння основних засад (принципів) і процедур судочинства в Україні (СК7).

- Здатність застосовувати медіацію та інші правові інструменти альтернативного позасудового розгляду вирішення правових спорів (СК8).

- Здатність самостійно готувати проекти актів правозастосування, враховуючи вимоги щодо їх законності, обґрунтованості та вмотивованості (СК15).

***Роль навчальної дисципліни в досягненні програмних результатів***  
Після успішного вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти зможе:

- ❖ знати основні поняття, принципи, види та джерела правового регулювання вирішення трудових спорів (РН1);

- ❖ аналізувати законодавство щодо вирішення трудових спорів і практику його застосування (РН2);

- ❖ розуміти порядок розгляду та вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів; визначати підвідомчість індивідуальних трудових спорів; застосовувати примирні процедури під час розгляду трудових спорів (РН3);

- ❖ складати документи у сфері вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів (РН4);

- ❖ формулювати власні обґрунтовані судження під час провадження практичної діяльності та досліджень у сфері вирішення трудових спорів (РН5).

Навчальна програма передбачає засвоєння зазначеної дисципліни на лекціях, практичних заняттях, під час індивідуального консультування викладачем, самостійної роботи.

У навчальному процесі під час вивчення дисципліни використовуються такі ***види навчальної діяльності***: розроблення нотаток до лекцій, виконання практичних завдань, робота в групах / командах для вирішення конкретної відкритої проблеми (екологічної, економічної, соціальної тощо), підготовка та презентація доповіді, аналіз та обговорення кейсів (навчальних / практичних / науково-дослідних).

Дисципліна передбачає навчання за допомогою таких ***методів викладання та навчання***: лекційне навчання (МН1), практикоорієнтоване навчання (МН2), проблемне навчання (МН3), кейс-орієнтоване навчання (МН4), проектне навчання (МН5).

*Лекції* дають можливість знати основні поняття, принципи, види та джерела правового регулювання вирішення трудових спорів (PH1). *Практикоорієнтоване навчання* формує навички аналізувати законодавство щодо вирішення трудових спорів і практику його застосування під час вирішення конкретних практичних завдань (PH2). *Проблемне навчання* дає можливість розуміти порядок розгляду та вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів; визначати підвідомчість індивідуальних трудових спорів; застосовувати примирні процедури під час розгляду трудових спорів (PH3). *Кейс-орієнтоване навчання* забезпечує здатність складати документи у сфері вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів (PH4). *Проектне навчання* сприяє здатності формулювати власні обґрунтовані судження під час провадження практичної діяльності та досліджень у сфері вирішення трудових спорів (PH5).

Під час вивчення навчальної дисципліни методи викладання, навчання сприяють набуттю та розвитку soft skills:

1. Базові комунікативні навички (вміння слухати, переконання і аргументація, побудова ведення переговорів, проведення презентацій, публічні виступи, командна робота, спрямованість на результат) формують: лекційне навчання, проблемне навчання, проектне навчання. 2. Навички Self-менеджменту (управління емоціями, стресом, власним розвитком, планування та оптимальна організація часу для виконання завдань) формують: практикоорієнтоване навчання, кейс-орієнтоване навчання, проектне навчання. 3. Навички ефективного мислення (системне, креативне, логічне, структурне, проектне та тактичне мислення) формують: практикоорієнтоване навчання, проблемне навчання, проектне навчання. 4. Управлінські навички (планування, поставлення завдань, вміння мотивувати, контроль реалізації завдань, наставництво, менторство, коучинг, ситуаційне керівництво і лідерство, управління проектами та змінами) формують: лекційне навчання, практикоорієнтоване навчання, кейс-орієнтоване навчання, проектне навчання.

*Місце навчальної дисципліни в структурно-логічній схемі освітньо-професійної програми підготовки фахівця за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем.*

Вивченню дисципліни за навчальним планом передують такі навчальні дисципліни: сучасні проблеми державотворчих процесів і конституційного права, сучасні цінності європейської інтеграції та міжнародної співдружності, сучасні проблеми адміністративного права та процесу, сучасні проблеми кримінального права та процесу, сучасні проблеми цивільного права та процесу, сучасні проблеми медіації та судочинства в Україні. Опанування дисципліни базується на знаннях і навичках, які одержані студентами з названих дисциплін. Отже, зміст навчальної дисципліни «Проблемні питання розгляду трудових спорів» узгоджений у відповідній системі підготовки фахівця.



## **ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

Тема 1. Загальна характеристика трудових спорів
Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів
Тема 3. Судовий порядок розгляду трудових спорів
Тема 4. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудового спору
Тема 5. Спори про поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення
Тема 6. Спори про переведення на іншу роботу
Тема 7. Спори про оплату праці
Тема 8. Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку
Тема 9. Спори про дисциплінарну відповідальність працівників
Тема 10. Спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору
Тема 11. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника
Тема 12. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди
Тема 13. Особливості виконання рішень органів щодо вирішення трудових спорів
Тема 14. Порядок вирішення колективного трудового спору
Тема 15. Право на страйк. Визнання страйку незаконним у судовому порядку

## **Тема 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ СПОРІВ**

### **План практичного заняття**

- 1.1. Історія виникнення та розвитку трудових спорів в Україні.
- 1.2. Причини виникнення трудових спорів.
- 1.3. Поняття та класифікація трудових спорів.
- 1.4. Попередження трудових спорів.

***Ключові слова:** капіталізм, трудові спори, причини виникнення трудових спорів, суперечності інтересів, працівник, роботодавець, умови праці, колективний договір, індивідуальні трудові спори, Національна служба посередництва і примирення, примирна комісія, трудовий арбітраж.*

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 1.**

Зміст роботи.

***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань.***

1. Визначте основні етапи становлення системи правового регулювання вирішення трудових спорів.
2. Які основні причини виникнення трудових спорів?
3. На які спори поділяються трудові спори за суб'єктивним складом?
4. Визначте загальний порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
5. Яким законом передбачений порядок вирішення колективних трудових спорів?
6. Охарактеризуйте причини, які перешкоджають розвитку трудових відносин.
7. З якими проблемами стикаються сторони під час вирішення трудових спорів у суді?

### ***Вирішення ситуативних завдань***

***Варіант 1.*** Короп домовився з директором ЗАТ «Техномех» Дорадчуком про перехід на посаду менеджера з продажу. Проте, коли він звільнився з попереднього місця роботи, Дорадчук відмовив у прийнятті Коропа на роботу через те, що на пропоновану посаду судом було поновлено Іншина.

*Як, на вашу думку, можна захистити права Коропа?*

***Варіант 2.*** Директор заводу Маркуш звільнив економіста Форсюка, мотивуючи це скороченням кількості працюючих. Під час судового розгляду позову працівника про поновлення на роботі з'ясувалося таке: директор повідомив працівника про звільнення під час перебування його у відпустці через секретаря; згоду на звільнення дав профорг.

Дайте правову оцінку ситуації. Яка процедура звільнення працівника в разі скорочення кількості працюючих?

*Варіант 3.* 01.09.2022 року Баранюк звернувся до директора підприємства припинити трудовий договір за згодою сторін через два тижні, проте директор видав наказ про звільнення працівника за власним бажанням. Баранюк із цим не погодився і звернувся до суду.

Яке рішення повинен ухвалити суд?

*Варіант 4.* Проти Довженка за вчинення з його вини ДТП, в якому постраждали пішоходи, порушено кримінальну справу. У зв'язку з відсутністю на роботі впродовж двох днів, коли проводилися слідчі дії за його участі, його звільнили за прогул за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Довженко подав до суду позов про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу.

Чи обґрунтоване звільнення Довженка з роботи? Яким повинно бути рішення суду?

*Варіант 5.* Під час прийняття на роботу продавцем групи товарів побутового призначення в громадянина Петриненка працівник відділу кадрів вимагав надати диплом про вищу технічну освіту.

Дайте правову оцінку ситуації.

*Варіант 6.* Громадянка Шевченко працювала в Заслуженій капелі України «Трембіта» на посаді артистки хору, за безстроковим трудовим договором. У 2017 р. адміністрація посилаючись на складне фінансове становище установи переуклала з нею трудовий договір на 1 рік. Згодом цей договір неодноразово переукладався – аж до часу звільнення. Наказом від 22 грудня 2021 р. її було звільнено з роботи за п. 2 ст. 36 КЗпП України.

Чи правомірні дії адміністрації? Проаналізуйте ситуацію.

*Варіант 7.* Громадянину Кузьменку, який працював водієм у магазині продовольчих товарів, оголосили догану за те, що він відмовився вивантажити привезений ним товар з автомобіля.

Дайте правову оцінку ситуації.

*Варіант 8.* На новій роботі громадянці Кругляк встановили випробувальний строк на 3 місяці. Через тиждень після його закінчення, коли Кругляк вже вважала, що пройшла випробування і працює на загальних умовах, роботодавець повідомив її, що строк випробування продовжено ще на деякий час.

Чи правомірні дії роботодавця? Проаналізуйте ситуацію.

*Варіант 9.* 12 червня 2022 року у відділ кадрів ТОВ «Воля» звернувся токарь 4-го розряду Титаренко з проханням прийняти його на роботу. Наказ про зарахування його на роботу був виданий 19 червня 2022 року, фактично Титаренко на прохання майстра розпочав працювати 14 червня 2022 року.

З якого числа виникли у Титаренка трудові правовідносини з ТОВ «Воля»? Чи правомірний наказ про зарахування його на посаду токаря 4-го розряду? Які документи потрібні під час прийомі на роботу?

*Варіант 10.* Федоренко, 17 років, учениця ПТУ, мала намір влаштуватися на роботу на час літніх канікул у ПП «Клубок». Але у відділі

кадрів їй відмовили, посилаючись на неповноліття та відсутність дозволу батьків на працевлаштування.

Чи правомірною відмова? З якого віку та за яких умов громадяни можуть бути суб'єктами трудового права?

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Історія становлення правового інституту вирішення трудових спорів.
2. Застосування галузевих принципів трудового права під час вирішення трудових спорів.
3. Суб'єктивні причини виникнення трудових спорів та шляхи їх вирішення.
4. Практика вирішення непозовних трудових спорів.
5. Система органів вирішення трудових спорів: порівняльний аналіз.
6. Роль суб'єктів сторін соціального діалогу в попередженні та вирішенні трудових спорів.
7. Спеціальний порядок вирішення трудових спорів для окремих категорій працівників (прокурорів, суддів, державних службовців тощо).
8. Суб'єкти трудових спорів: права та обов'язки сторін.
9. Вплив трудових спорів на продуктивність праці та корпоративну культуру.
10. Трудові спори в умовах глобалізації та діджиталізації праці.

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти звернення до Національної служби посередництва і примирення (заява, скарга або пропозиція).
2. Скласти ухвалу суду про закриття провадження (у справі про трудовий спір).
3. Скласти ухвалу суду про залишення позовної заяви без руху (у справі про трудовий спір).

## **Тема 2. РОЗГЛЯД ТРУДОВИХ СПОРІВ У КОМІСІЇ З ТРУДОВИХ СПОРІВ**

### **План практичного заняття**

- 2.1. Розгляд індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів.
- 2.2. Порядок звернення до комісії з трудових спорів.
- 2.3. Порядок утворення комісій із трудових спорів.

2.4. Порядок розгляду індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів.

2.5. Порядок ухвалення рішення комісією з трудових спорів.

2.6. Рішення комісії з трудових спорів, його зміст.

2.7. Порядок оскарження рішення комісії з трудових спорів.

**Ключові слова:** комісія з трудових спорів, трудовий колектив, досудовий розгляд, права працівника, мирне вирішення спору, процесуальні правовідносини, принцип паритетності, засідання комісії, протокол, ухвалення рішення, члени комісії, оскарження рішення, досудове врегулювання спорів.

### Самостійна робота

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 2.**

Зміст роботи.

**Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань**

1. Якими нормативними актами регулюється діяльність КТС в Україні?
2. Чи є обов'язковим створення КТС на підприємстві, в установі, організації?
3. Що вважається моментом виникнення трудових процесуальних правовідносин?
4. Визначте форму звернення до КТС.
5. Як засвідчується факт прийняття заяви працівника до КТС?
6. Який порядок обрання КТС передбачений законодавством України?
7. Ким здійснюється організаційно-технічне забезпечення діяльності комісії?
8. В які строки має бути вирішений трудовий спір КТС?
9. Який порядок ухвалення рішення КТС?
10. Який порядок оскарження рішення КТС?

### **Вирішення ситуативних завдань**

**Варіант 1.** Влітку директор фабрики іграшок «Сміх» уклав договір із громадянином Сидоренком про впорядкування ділянки біля прохідної фабрики і озеленення дитячого майданчика з оплатою робіт після їх закінчення. Під час одержання розрахунку за виконану роботу Сидоренко, крім обумовленої винагороди за працю, просив виплатити компенсацію за невикористану відпустку як тимчасовому працівнику. Виник трудовий спір. Сидоренко звернувся за його вирішенням до комісії з трудових спорів (КТС).

Як вирішити цю справу?

Назвати причини трудових спорів.

*Варіант 2.* Комісія з трудових спорів стягнула з університету на користь доцента Тарасенка вартість проїзду в вагоні «люкс» під час відрядження, врахувавши його заяву, що завдання виїхати у відрядження він одержав у день виїзду, і в залізничних касах крім таких вагонів інших місць у поїзді не було. Із цим рішенням КТС не погодилася адміністрація й оскаржила його до суду.

За правилами якого провадження буде розглядатися справа в суді та що буде предметом позову? Хто буде позивачем і відповідачем по справі? Чи братиме КТС участь як сторона справи? Вирішіть спір.

*Варіант 3.* Працівник акціонерного товариства Коропенко звернувся в КТС із проханням стягнути на його користь заробітну плату в подвійному розмірі за роботу у вихідні дні, оскільки інший день відпочинку за ці дні адміністрація акціонерного товариства відмовилася надати йому. КТС відмовила Коропенку в проханні, оскільки він працює за контрактною формою трудового договору. Коропенко звернувся до профспілкової організації, проте його заяву про вирішення трудового спору не було прийнято.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Які трудові спори розглядаються районним (міським) судом? Підготувати заяву до КТС про трудовий спір від імені Коропенка.

*Варіант 4.* За систематичний випуск бракованої продукції Листянку було оголошено догану. Крім того, за наказом директора із заробітної плати Листянка було утримано 600 грн. Ця сума становила вартість зіпсованих матеріалів. Листянку звернувся до КТС із заявою, в якій просив скасувати наказ про стягнення частини заробітку, оскільки він уже був покараний у вигляді догани. КТС ухвалила рішення залишити наказ директора в силі, оскільки гроші вже утримані, але просити директора підприємства скасувати догану, щоб не притягати Листянка до відповідальності двічі.

Протягом якого строку працівник може звернутися до КТС? Який порядок і строки розгляду трудових спорів у КТС? Як вирішити цей трудовий спір? Підготувати рішення КТС про цей трудовий спір.

*Варіант 5.* Генеральний директор ТОВ «Стовп» своїм наказом створив КТС із дев'яти осіб. Тим самим наказом були призначені голова, два заступники та секретар комісії. Комісія розпочала роботу, але головний бухгалтер товариства відмовився виконати рішення КТС, мотивуючи це тим, що під час створення комісії було порушено порядок, передбачений законом.

Дайте висновок про правомірність дій головного бухгалтера. Який порядок формування КТС?

*Варіант 6.* Власенко працював в автобусному парку шофером-кондуктором в автоколоні № 9, яка обслуговувала міжміські перевезення. За одержання грошей із двох пасажирів і невидачу їм квитків наказом директора автопарку йому було оголошено догану. Одночасно Власенко був направлений водієм в автоколону № 3, що забезпечувала міські перевезення. Він оскаржив наказ у КТС, яка відмовила у задоволенні його вимог. Місцевий суд, куди звернувся Власенко, визнав направлення позивача в іншу автоколону правомірним.

Чи правильне рішення суду? Що відбувається в цьому разі – переміщення чи переведення на іншу роботу? Обґрунтуйте ваш висновок.

*Варіант 7.* Працівник Корж звернувся до КТС із заявою про виплату йому роботодавцем заборгованості по заробітній платі. КТС заяву не прийняла, оскільки у ній не було зазначено, яку суму має виплатити роботодавець та за який період.

Чи обґрунтовані дії КТС? Яким вимогам має відповідати заява до КТС?

*Варіант 8.* Громадянка Зацаринна звернулася в КТС акціонерного товариства «МаркетСам» про визначення за нею прав акціонера, стягнення вартості частки в майні акціонерного товариства та відшкодування моральної шкоди. Вона зазначала, що є співзасновником товариства і бажає вийти з нього та одержати свої грошові кошти, вкладені у розвиток товариства і статутний фонд, які дорівнюють вартості 15 акцій. Зацаринна просила задовольнити її вимоги.

Яке рішення може прийняти КТС по цій справі?

*Варіант 9.* Директор державного сільськогосподарського підприємства «Гуляйполе» видав наказ про переведення робітниці Прошченко із садово-городньої в тваринницьку бригаду строком на один місяць. Прошченко з переведенням не погодилась і звернулася до КТС, а пізніше до суду з позовом про поновлення її на попередній роботі. Свою заяву вона мотивувала тим, що переведення було оформлене без її згоди, крім того, її вже тричі раніше переводили на цю роботу. В суді представник відповідача пояснив, що переведення викликане виробничою потребою в зв'язку з відсутністю доярок і з метою запобігання падежу худоби.

Чи можливе переведення на іншу роботу без згоди працівника? Чи є тут підстава для переведення? Як повинен вирішити справу суд?

*Варіант 10.* У комісію з трудових спорів подали заяви двоє робітників, які були не згодні з встановленими для них графіком відпусток, термінів надання чергових відпусток у зимові місяці. Набірник Ярошенко мотивував свою незгоду тим, що він як учень загальноосвітньої вечірньої школи, має право на відпустку влітку. Слюсар Степаненко теж просив надати відпустку в літній період, оскільки він два роки поспіль використовував відпустку взимку, а цього року хотів би поїхати відпочивати на південь разом із дітьми-учнями.

Вирішіть спір. Чи вправі КТС розглядати такі спори?

***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Правовий статус комісій із трудових спорів у сучасних умовах.

2. Компетенція комісії з трудових спорів та проблемні аспекти її роботи.
3. Порядок організації комісій із трудових спорів за чинним законодавством та проєктом Трудового кодексу України.
4. Загальні принципи створення та функціонування комісій із трудових спорів. Особливості складу комісії з трудових спорів і його вплив на ухвалення рішень.
5. Характеристика процедури проведення засідання комісії з трудових спорів.
6. Процедура подання та розгляду заяви до комісії з трудових спорів.
7. Рішення комісії з трудових спорів: форма, зміст і порядок оскарження.
8. Ефективність комісії з трудових спорів у вирішенні індивідуальних трудових спорів.
9. Порівняльний аналіз позасудового розгляду трудових спорів у комісії з трудових спорів та судового розгляду.
10. Інноваційні підходи до вдосконалення роботи комісій із трудових спорів за проєктом Трудового кодексу.

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти Положення про комісію з трудових спорів (підприємства, установи або організації) з такими пунктами:
  - 1) загальні положення;
  - 2) порядок формування комісії з трудових спорів;
  - 3) компетенції комісії з трудових спорів;
  - 4) процедура і терміни розгляду трудового спору;
  - 5) порядок і терміни виконання рішення комісії з трудових спорів і його оскарження.
2. Скласти заяву до комісії з трудових спорів про визнання незаконним наказу про накладення дисциплінарного стягнення.
3. Скласти заяву до комісії з трудових спорів про стягнення заробітної плати.

## **Тема 3. СУДОВИЙ ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

### **План практичного заняття**

- 3.1. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у суді.
- 3.2. Наказне провадження під час розгляду трудових спорів.
- 3.3. Спрощене позовне провадження під час розгляду трудових спорів.
- 3.4. Представництво в трудових спорах.

***Ключові слова:*** *судовий захист, строки позовної давності, наказне провадження, судовий наказ, спрощене позовне провадження, клопотання про*



*розгляд справи, спрощене провадження, представництво, самопредставництво, представник, документи.*

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 3.**

Зміст роботи.

#### ***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань***

1. Які трудові спори підлягають безпосередньому розгляду в судах?
2. Визначте строки позовної давності за трудовими спорами.
3. Для якої категорії трудових справ передбачене наказне провадження?
4. Чи може бути судовий наказ оскаржено в апеляційному порядку?
5. В яких випадках трудові спори можуть розглядатися за спрощеним порядком?
6. Чи передбачено законодавством проведення підготовчого засідання під час розгляду справи в порядку спрощеного провадження?
7. Які ж справи НЕ можуть бути розглянуті в порядку спрощеного провадження?
7. Хто може представляти інтереси працівника в суді?
8. Які документи підтверджують повноваження представників?

#### ***Вирішення ситуативних завдань***

*Варіант 1.* У травні Прохоренко подав позов до станції ім. Т. Г. Шевченка Одеської залізниці про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У заяві позивач зазначав, що працював у відповідача з 2000 р. на різних посадах, а останнім часом – регулювальником швидкості руху вагонів. Його було звільнено з роботи в зв'язку з невідповідністю обійманій посаді за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи. Суд встановив, що працівника неможливо було перевести за його згодою на іншу роботу.

Як суд може вирішити цю трудову справу? Що є предметом доведення в цій трудовій справі? Підготувати позов про поновлення на роботі щодо цієї трудової справи.

*Варіант 2.* Панченко подав позов до Спілки композиторів України про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У заяві позивач посилався на те, що працював у відповідача на посаді директора Будинку композиторів із квітня 2005 р. Наказом від 22 лютого 2021 р. його було звільнено з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України. 15 червня 2021 р. відповідач, визнавши звільнення неправильним, добровільно поновив Панченка на роботі, у зв'язку з чим Печерським районним судом Києва справу було закрито. За рішенням Спілки композиторів України наказом від 21 червня

2021 р. Панченка повторно було звільнено з роботи за п. 1 ст. 41 КЗпП України у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків.

Вважаючи і це звільнення необґрунтованим, Панченко просив задовольнити його вимоги. До участі в справі як третю особу на стороні відповідача було залучено Савенка, який підписав наказ про звільнення позивача.

Які обставини цієї справи встановлює суд для вирішення трудового спору? Хто притягається як третя особа в цій справі? Підготувати відгук на позов від імені Савенка.

*Варіант 3.* Органами прокуратури щодо Вівчаренка було порушено кримінальну справу в зв'язку з крадіжкою майна ПП «Арина», де він працював. Директорка Ярушенко видала наказ про звільнення Вівчаренка з роботи у зв'язку з крадіжкою. Вівчаренко звернувся до суду про поновлення на роботі. У заяві він указав, що себе винним не визнає, та директорка не запропонувала йому іншої роботи.

Дайте правову оцінку ситуації.

*Варіант 4.* Боднар звернувся до суду з позовом про поновлення попередніх умов праці. У позовній заяві Боднар посилався на те, що на порушення чинного законодавства України про працю наказом по організації, де він працює, в односторонньому порядку змінено умови трудового договору в частині оплати праці. Ухвалою районного суду провадження в справі було закрито в зв'язку з недодержанням позивачем встановленого щодо цієї категорії справ порядку обов'язкового попереднього позасудового вирішення спору. Закриваючи провадження у справі, суддя виходив із того, що позивач не додержав встановленого для цієї категорії справ порядку попереднього позасудового вирішення спору в комісії з трудових спорів, і можливість додержання цього порядку втрачено.

Що є передумовою виникнення трудового спору? Чи можна погодитися з таким висновком суду? Які трудові спори підлягають безпосередньому розгляду в суді?

*Варіант 5.* Громадянин Волошенко подав позов до педагогічного інституту про стягнення заробітної плати. Позивач зазначав, що працював в інституті з 2016 р. Наказом по інституту його було звільнено з роботи за власним бажанням після закінчення навчального року. Під час розрахунку при звільненні йому не було виплачено заробітну плату за жовтень, листопад і грудень сумою 40 445 грн, тому він просив суд задовольнити його позовні вимоги і стягнути з відповідача зазначену суму та середній заробіток за час затримання розрахунку під час звільнення. Рішенням районного суду позов було задоволено – з інституту на користь Волошенка стягнуто 40 445 грн заробітної плати та середній заробіток за час затримання розрахунку під час звільнення. Задовольняючи позов, суд виходив з того, що позивачу не було своєчасно виплачено заробітну плату з вини інституту, а тому підлягає стягненню також середній заробіток за час затримання розрахунку під час звільнення.

Відповідач у своїх поясненнях суду зазначав, що заробітна плата була нарахована позивачу в повному обсязі, але своєчасно її не було сплачено через те, що інститут не міг погасити заборгованість за заробітною платою у зв'язку з ненадходженням бюджетних коштів, а коли вони надійшли, то Волошенко не з'явився в інститут для отримання заборгованої суми. Крім того, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк із дня, коли дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Матеріалами справи встановлено, що заробітну плату не було виплачено позивачу в жовтні, листопаді та грудні, а до суду він звернувся з позовом лише в жовтні наступного року.

Які обставини повинен встановити суд, вирішуючи позовні вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримання розрахунку під час звільнення? Чи можна погодитися з таким висновком суду?

*Варіант 6.* Під час скорочення штатів із двох працівників: фахівчині 1-го розряду Крисько та фахівчині вищого розряду Мусатій, роботодавець залишив Крисько, так як вона має на утриманні двох дітей, а чоловік тимчасово не працює. Мусатій подала позов до суду, вважаючи, що вона має переважне право на залишення на роботі.

Яке рішення повинен ухвалити суд? Вирішіть спір.

*Варіант 7.* Водій таксі Стрільник уклав договір оренди автомашини, на якій працював, з адміністрацією таксопарку. Орендну плату він зобов'язався сплачувати твердою сумою, незалежно від виручки. Суд, розглядаючи спір між Стрільником і таксопарком із приводу оплати праці, керувався нормами трудового права. Водночас суд виходив із того, що оренда лише змінила раніше укладений із Стрільником трудовий договір.

Ваша думка про правильність рішення суду.

*Варіант 8.* За порушення трудової дисципліни Жовтюк був притягнутий до дисциплінарної відповідальності. Про це він дізнався з наказу, вивішеного на дошці оголошень, але під розпис повідомлений не був. Жовтюк звернувся із заявою до суду про визнання стягнення таким, що не має чинності, оскільки, як він вважав, був порушений порядок застосування дисциплінарного стягнення. Яке рішення повинен ухвалити суд?

*Варіант 9.* Незадоволені рішенням примирної комісії за наслідками розгляду колективного трудового спору, представники ВАТ «Ліщина» вирішили звернутись до районного суду, керуючись ст. 124 Конституції України.

Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок оскарження рішень примирної комісії? Які судові органи мають право розглядати колективні трудові спори? Відповідь обґрунтуйте.

*Варіант 10.* 1 грудня Марченко подав заяву про звільнення за власним бажанням. Але 12 грудня він звернувся до старшого менеджера та повідомив, що змінив своє рішення та вирішив залишитися працювати. Незважаючи на це, 18 грудня його викликали до відділу кадрів і видали розрахунок та трудову

книжку із записом про звільнення. Марченко звернувся до суду з вимогою поновити його на роботі.

Яким буде рішення суду?

***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм.

2. Роль Верховного Суду в здійсненні захисту прав працівників під час розгляду трудових спорів.

3. Порядок подання позовної заяви до суду в трудових спорах.

4. Спеціалізації судів щодо розгляду трудових спорів.

5. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України.

6. Терміни звернення до суду в справах щодо трудових спорів: правові аспекти.

7. Порівняльний аналіз розгляду трудових спорів у суді та в комісії з трудових спорів.

8. Міжнародний досвід судового розгляду трудових спорів: порівняння з українською практикою.

9. Роль профспілок та інших представників працівників у судовому захисті трудових прав, зокрема в спорах про поновлення на роботі та зміну формулювання звільнення.

10. Проблемні аспекти вирішення трудових спорів у позовному провадженні.

***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти позовну заяву до суду про поновлення на роботі й оплату за час вимушеного прогулу.

2. Скласти клопотання про поновлення пропущеного строку для подання позову.

3. Скласти судовий наказ про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримання розрахунку.

4. Скласти ухвалу про відмову в видачі судового наказу.

## Тема 4. МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ

### План практичного заняття

- 4.1. Процес медіації та його принципи.
- 4.2. Медіація в індивідуальних трудових спорах в Україні.
- 4.3. Практика вирішення спорів за допомогою медіації у західних країнах.
- 4.4. Особливості медіації, що сприяють процедурі вирішення трудових спорів.

*Ключові слова:* медіація, нейтральність, посередник, медіатор, конфіденційність, процедура примирення, принципи медіації, нейтральність, рівність, добровільність, ефективність.

### Самостійна робота

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 4.**

Зміст роботи.

*Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань*

1. Дайте визначення терміна «медіація»?
2. Чому в Західній Європі і США сторони конфлікту ухвалюють рішення, використовувати медіацію?
3. Які особливості медіації в трудових спорах?
4. Якими документами регламентована поведінка медіаторів в Європі?
5. Визначте базові принципи медіації, що дозволяють визначити специфіку та важливість цієї процедури.
6. Визначте фактори на користь запровадження в нашій країні медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів.

### *Вирішення ситуативних завдань*

*Варіант 1.* Токар-карусельник Василько звернувся до начальника цеху ремонтно-механічного підприємства з проханням підвищити йому заробітну плату, так як вона не підвищувалася останні три роки, водночас на підприємстві регулярно збільшувалися оклади окремих категорій працівників заводу управління. Начальник цеху довів прохання працівника до відома директора, але той відмовився задовольнити її.

Визначте можливість врегулювання цього спору сторін за допомогою процедури медіації. Яке завдання медіатора в трудовому спорі? Які критерії оцінки результату переговорів у медіації?

*Варіант 2.* Критненко прийнята на роботу в плановий відділ ПрАТ «Північний виноробний завод» економістом за працею. Але з врахуванням її знань, досвіду роботи адміністрація поклала на неї, з метою ущільнення

робочого дня, додаткові обов'язки: складання посадових інструкцій для адміністративного персоналу; розроблення проєкту плану за працею; надання допомоги старшому бухгалтеру під час складання річного балансу; постійне представництво в комісії по трудових спорах і в комісії, яка проводить інвентаризацію споруд. У своїй заяві до КТС Критненко послалась на те, що доручені їй завдання виходять за межі її трудової функції.

Проаналізуйте ситуацію. Чи доцільною є медіація в цьому випадку?

*Варіант 3.* Під час укладення трудового договору між Кутником і Носенком, Кутник запропонував внести до договору умову про медіацію. Носенко заперечував, оскільки медіація – це платна послуга і сторони повинні її оплатити в однакових частинах. Кутник вважав, що під час виникнення трудового спору суд зобов'яже сторони відшкодувати витрати з медіації в однакових частинах, незалежно від домовленості сторін.

Проаналізуйте позиції сторін. Як має вирішитися ситуація?

*Варіант 4.* Профспілковий орган шоколадної фабрики «Какао» не погодився з пропозицією дирекції про попередження працівників фабрики за 20 календарних днів про зміну норм виробітку і відрядних розцінок. На думку профспілкового органу фабрики, таке ознайомлення працівників з новими нормами повинно проводитися не пізніше, ніж за 1 місяць. У зв'язку з розбіжностями, що виникли під час внесення змін до колективного договору, сторони вирішили утворити примирну комісію й визначити незалежного посередника для взаємодії між сторонами у виробленні взаємоприйняттого рішення.

В якому порядку вирішуються розбіжності, що виникають під час укладення колективного договору? Як утворюється примирна комісія? Які повноваження незалежного посередника? Чи можна вважати примирну комісію або посередника в спірних питаннях із колективного договору, медіаторами? Як має вирішитися цей колективний трудовий спір?

*Варіант 5.* 05 червня Войтюк звернувся до суду з позовною заявою до ТОВ «Запашний Хліб» про поновлення на роботі на посаді слюсаря 5-го розряду в цех № 3 ТОВ «Запашний Хліб», а також про відшкодування вимушеного прогулу та моральної шкоди. Відповідач запропонував укласти мирову угоду та поновити позивача на роботі з 15 липня, після того, як буде винесена ухвала суду. Позивач Войтюк з цим не погодився і наполягав на зверненні до медіатора та укладенні медіаційної угоди.

Чи є доцільною медіація в даному випадку? Чим медіаційна угода відрізняється від мирової угоди? Які правові наслідки їх укладення? Який процесуальний порядок визнання та затвердження судом мирової та медіаційної угод? Проаналізуйте ситуацію.

*Варіант 6.* Під час ведення колективних переговорів не врегульованими залишились чотири пропозиції трудового колективу. Представник роботодавця запропонував звернутися до посередника, а представники трудового колективу вирішили звернутись до КТС.

Дайте обґрунтовану правову пораду членам комісії щодо ведення колективних переговорів. Який порядок урегулювання конфліктів під час ведення колективних переговорів? Чи є доцільною медіація з цих питань і яка її процедура?

*Варіант 7.* У роботодавця Ситника та працівника Бацманюка виник трудовий спір, і щоб вирішити спір мирно та конфіденційно, Ситник запропонував звернутися до медіатора Домчака, бо бачив оголошення в інтернеті з позитивними відгуками. Бацманюк погодився, і перед днем початку медіації побачив Ситника разом із Домчаком у барі, де вони співали караоке.

Що слід зробити Бацманюку в цій ситуації? Чи може Домчак бути медіатором у цьому спорі? Хто може бути медіатором?

*Варіант 8.* Під час процесу медіації між Довгополом та Петриненком, останній помітив, що медіатор Карась ставиться до Довгопола з більшою приязню, ніж до Петриненка (більш привітливий тон, посмішки, жарти).

Чи може так вчиняти Карась? Як Петриненко може вплинути на цю ситуацію? До кого йому звертатися з цього питання?

*Варіант 9.* Під час проведення медіації між Семенюком і Доронько, останньому зателефонували, і він вийшов із кабінету. Тим часом, медіатор Литвин почав давати поради щодо вирішення їхнього спору Семенюку, бо так буде вигідніше їм обом.

Чи професійно вчинив Литвин? Чи буде він нести відповідальність? Як Семенюк зможе замінити медіатора?

*Варіант 10.* На першому етапі медіації медіатор Коваленко провів бесіду між конфліктуючими сторонами – Грищенком і Подолінною індивідуально. Під час розмови з Подолінною, Коваленко почув від неї, що вона прийшла на медіацію через погрози від Грищенка щодо розправи над її дітьми, якщо вони не дійдуть до консенсусу.

Чи мав право Коваленко спілкуватися зі сторонами наодинці? Як має вчинити Коваленко після розмови з Подолінною? Назвіть правила та принципи медіації. Чи можна притягти Грищенка до відповідальності?

### ***Виконання групового проєкта (підготовка, презентація, захист).***

#### ***Групова дискусія***

##### *1. Ознайомтеся з списком рекомендованої літератури*

- Шишка Н. Поняття «медіація» як альтернативна форма вирішення спорів: до проблеми праворозуміння. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 297–301.

- Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38–45.

- Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи – Юридична Газета. *Юридична газета – онлайн-версія*.

*2. Сформулюйте свою власну позицію. Для цього розгляньте такі питання:*

- Що таке медіація та які її основні принципи? Як відрізняється медіація від інших способів вирішення конфліктів?
- Які переваги медіації порівняно з судовими процедурами та арбітражем у вирішенні трудових спорів?
- Які можуть бути основні виклики в проведенні медіації в контексті трудових спорів?
- Які перспективи розвитку медіації як способу вирішення трудових конфліктів?

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн.
2. Медіація як новітній спосіб вирішення трудових спорів.
3. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними.
4. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів.
5. Переваги та недоліки медіації в трудових спорах.
6. Зростання ролі медіації у вирішенні трудових спорів упродовж існування незалежної України.
7. Медіація: модний тренд чи нагальна потреба?
8. Принцип нейтральності в медіації: гарантії неупередженості та безоціночності медіатора.
9. Конфіденційність у медіації: забезпечення захисту інформації та збереження довіри.
10. Правовий статус трудового медіатора (медіатора трудових спорів).

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Створити практичний посібник із медіації для роботодавців і працівників: покроковий посібник або брошуру, як застосовувати медіацію в трудових спорах, із прикладами та рекомендаціями.
2. Скласти довідник: Як може проходити медіаційна сесія, ролі медіатора, роботодавця та працівника, типові питання та відповіді.
3. Скласти договір про проведення медіації.
4. Скласти угоду, досягнуту через медіацію.

## **Тема 5. СПОРИ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ ТА ЗМІНУ ФОРМУЛЮВАННЯ ПРИЧИН ЗВІЛЬНЕННЯ**

### **План практичного заняття**

- 5.1. Підстави поновлення працівника на роботі.



5.2. Виплати працівникові за час вимушеного прогулу.

5.3. Огляд судової практики щодо основних порушень під час розірвання трудового договору.

**Ключові слова:** *спори щодо поновлення працівників на роботі, звільнення без законної підстави, незаконне переведення, поновлення на роботі, захист від незаконного звільнення, виплати працівникові за час вимушеного прогулу, розірвання трудового договору, судова практика.*

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 5.**

Зміст роботи.

***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань***

1. В яких випадках працівник повинен бути поновлений на попередній роботі?

2. Яким чином норми трудового законодавства захищають від незаконного звільнення працівника?

3. Що необхідно з'ясувати судам під час розгляду справ про поновлення на роботі?

4. Які проблеми виникають у разі ліквідації або реорганізації підприємства після звільнення працівника?

5. Яка передбачена відповідальність за невиконання рішення про поновлення на роботі?

6. Як обчислюється середньомісячна заробітна плата?

7. В яких випадках можливо в судовому порядку вимагати відшкодування моральної шкоди?

### ***Вирішення ситуативних завдань***

*Варіант 1.* Кучер просив в усній формі директора підприємства розірвати договір за власним бажанням. Через 15 днів директор видав наказ про звільнення працівника за власним бажанням. Кучер звернувся до суду про поновлення на роботі, оскільки його дружина переконала продовжувати працювати на підприємстві. Розрахунку Кучер не отримав.

Яке рішення має ухвалити суд? Підготувати позовну заяву до суду від імені Кучера.

*Варіант 2.* Інженер Гончаренко була тимчасово непрацездатною понад чотири місяці і з цієї причини звільнена з роботи. За два дні після звільнення Гончаренко вийшла на роботу і дізналася про звільнення з роботи. Гончаренко звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі, вважаючи звільнення незаконним. У судовому засіданні було встановлено, що посада

Гончаренко заміщена не була, а її обов'язки були розподілені між іншими працівниками відділу технічного контролю підприємства.

Яке рішення може ухвалити суд по цій трудовій справі? Зазначити предмет доведення по цій трудовій справі. Підготувати позовну заяву до суду від імені Гончаренко.

*Варіант 3.* Науковий працівник звернувся до суду з позовною заявою про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У позовній заяві він зазначив, що роботодавець грубо порушив трудове законодавство, звільнивши його без попередньої згоди з первинним профспілковим органом. У суді науковому працівникові було відмовлено в розгляді позову.

Чому суд відмовив науковому працівнику в розгляді позову? Які особливості розгляду трудових спорів прокурорських і слідчих працівників? Як вирішити цей спір?

*Варіант 4.* У березні Коваль подав позов до виробничого об'єднання «Таунхаус» про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивач зазначав, що він працював у відповідача старшим механіком і був звільнений із роботи в зв'язку з скороченням штату. Посилаючись на те, що його звільнення з роботи було незаконним, Коваль просив задовольнити його позов.

Як суд може вирішити справу за позовом Ковалья? Підготувати позовну заяву про поновлення на роботі та виступ у суді щодо цієї трудової справи.

*Варіант 5.* Рожко подав позов до Міського виробничо-технічного відділу зв'язку про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У заяві позивач зазначав, що працював у відповідача електромонтером і йому було присвоєно п'ятий кваліфікаційний розряд, а згодом його було звільнено на підставі невідповідності обійманій посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. Посилаючись на те, що справжньою причиною його звільнення було упереджене ставлення до нього керівництва, позивач просив суд задовольнити його позов.

Чи повинен суд враховувати висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника? Підготувати позовну заяву про поновлення на роботі працівника, трудовий договір з яким розірвано на підставі результатів атестації. Що є предметом доведення в цій трудовій справі?

*Варіант 6.* Доронько подала позов до Регіонального об'єднання промислових підприємств про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивачка зазначала, що працювала у відповідача на посаді майстра-пекаря п'ятого розряду і була звільнена з роботи в зв'язку з втратою довіри. Доронько просила задовольнити її позов, посилаючись на те, що її звільнення здійснено незаконно, оскільки роботодавець не мав підстав виразити їй недовіру і під час її звільнення було допущено порушення вимог чинного трудового законодавства.

Що є предметом доведення в цій трудовій справі? Як суд може вирішити цю справу? Підготувати позовну заяву щодо цієї трудової справи.

*Варіант 7.* Семенчук після закінчення професійно-технічного училища був прийнятий водієм автомобіля 3-го класу ТОВ «Шосе», а через два місяці був переведений для роботи на колісному тракторі. Семенчук не погодився з таким переведенням і звернувся до суду про поновлення його на попередній роботі. Представник відповідача пояснив таке переведення «виробничою необхідністю» та наявністю в Семенчука посвідчення на право керування трактором. Крім того, заробітна плата, характер і режим роботи не змінився. Яке рішення мав винести суд? Підготувати позовну заяву щодо цієї трудової справи.

*Варіант 8.* Громадянин Шпак був звільнений із роботи за порушення трудової дисципліни. Під час розгляду його позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що директор оголосив Шпаку догану й одночасно звільнив його з роботи. Шпака поновили на роботі. Наступного дня Шпак з'явився на роботу, але до роботи не був допущений. Директор запропонував Шпаку прийти на роботу через десять днів після вступу в силу рішення суду про його поновлення на роботі. Директор також повідомив Шпака про те, що він має намір оскаржити рішення суду у встановленому порядку. Шпак вирішив звернутися до адвоката за роз'ясненням порядку виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Підготувати відповідь Шпака від імені адвоката.

*Варіант 9.* Дорошенко звернувся до суду про поновлення його на роботі через три місяці після звільнення, оскільки звертався до прокуратури та КТС, але йому було відмовлено. Суд відмовив Дорошенку в задоволенні його вимог, оскільки позивач не дотримався встановлених термінів звернення до суду.

Чи правомірне рішення суду? Який порядок звернення до суду в справах про поновлення на роботі? Підготувати позовну заяву про поновлення на роботі та виступ у суді щодо цієї трудової справи.

*Варіант 10.* Головний енергетик заводу Грищенко був звільнений із роботи за прогул без поважної причини. Грищенко оскаржив це звільнення, і у своїй заяві, поданій до суду, зазначив, що він дійсно був відсутній на роботі сім днів у зв'язку з тяжкою хворобою батька. У судовому засіданні було встановлено, що батько Грищенка після тяжкої хвороби помер.

Чи є звільнення Грищенка законним? Яке рішення винесе суд? Підготувати від імені Грищенка позовну заяву до суду про поновлення на роботі й оплату часу вимушеного прогулу.

### ***Виконання групового проєкта (підготовка, презентація, захист).***

#### ***Групова дискусія***

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця та повідомлення ДПС про прийняття працівника на роботу (ч. 4 ст. 24 КЗпП України).

Як ви вважаєте, чи підлягає застосуванню ця норма у разі поновлення працівника, якого було незаконно звільнено, на роботі? Чи потрібно подавати

повідомлення ДПС про прийняття працівника на роботу? Аргументуйте свою відповідь.

***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Незаконне переведення на іншу роботу як підстава поновлення на роботі.
2. Виплата працівникові за час вимушеного прогулу: важливі аспекти.
3. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України): поновлення прав у разі порушення законодавства.
4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України): поновлення прав у разі порушення законодавства.
5. Поновлення на роботі осіб, звільнених за скороченням кількості або штату.
6. Поновлення на роботі в зв'язку з порушенням процедури звільнення.
7. Зміна формулювання причин звільнення як правовий захист репутації працівника.
8. Судова практика щодо основних порушень під час припинення та розірвання трудового договору.
9. Особливості звільнення працівників під час випробувального терміну та спори про їх поновлення.
10. Судова практика в справах про поновлення на роботі: тенденції та проблеми.

***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти позовну заяву про поновлення на роботі.
2. Скласти рішення про звільнення працівника на підставі одного з пунктів статті 40 КЗпП України.
3. Складіть інструкцію для працівників про те, як правильно оскаржити своє звільнення.

**Тема 6. СПОРИ ПРО ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ**

**План практичного заняття**

- 6.1. Співвідношення понять переведення та переміщення.
- 6.2. Зміна істотних умов праці: підстави та правові наслідки їх введення.
- 6.3. Критерії законності зміни істотних умов праці: думка Верховного Суду України.

**Ключові слова:** зміни умов трудового договору, переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, принцип незмінності істотних умов договору, зміни організації виробництва та праці, заробітна плата, пільги та компенсації, режим роботи, неповний робочий час.

## Самостійна робота

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 6.**

Зміст роботи.

**Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань.**

1. У чому полягає відмінність переведення і переміщення працівника?
2. Які види переведення передбачені діючим законодавством?
3. Який принцип діє під час переміщення працівника?
4. Що п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 визначено як «зміна в організації виробництва і праці»?
5. Визначте істотні умови трудового договору.
6. В якому випадку зміна істотних умов праці може бути визнана законною?

### **Вирішення ситуативних завдань**

**Варіант 1.** Жук була взята на роботу покоївкою другої секції готелю «Панорама Бріз». У зв'язку з виробничою необхідністю їй запропонували виконувати роботу покоївки першої секції. Жук відмовилася від переведення на іншу роботу і була звільнена з роботи за прогул без поважної причини.

Чи правомірне звільнення з роботи Жук? Як вирішить цю трудову справу суд? Підготувати позовну заяву до суду від імені Жук про поновлення на роботі та відгук на позов від імені директора готелю «Панорама Бріз».

**Варіант 2.** Жогло повинен був розпочати роботу 12 травня в порядку переведення з іншого підприємства. Проте у встановлений день йому було відмовлено у прийнятті на роботу, мотивуючи тим, що економіст, на чие місце його було запрошено, напередодні відізвав свою заяву про звільнення з роботи. Жогло звернувся до КТС за попереднім місцем роботи, але там йому відмовили в поновленні на роботі, оскільки на його місце вже було прийнято іншого працівника.

Які трудові спори розглядає КТС? Який орган може розглядати цей трудовий спір? Що є предметом доведення в цій трудовій справі? Як слід вирішити трудовий спір?

**Варіант 3.** Терещенко працювала прибиральницею у ПАТ «Новинка» з 2020 р. 20 квітня 2022 р. Вона звернулася до директора з проханням перевести її на іншу легшу роботу за станом здоров'я (у зв'язку з вагітністю). Директор

відмовив Терещенко в її проханні, мотивуючи це тим, що у ПАТ на даний момент немає для неї підходящої роботи. Терещенко звернулася до суду.

Чи правомірні дії директора? Який порядок переведення на іншу роботу за станом здоров'я? Яке рішення винесе суд? Вирішіть справу.

*Варіант 4.* Наказом директора рибокомбінату Вічко, яка працювала оператором котельні бондарного цеху, переміщена без її згоди на роботу кочегаром гуртожитку того самого комбінату. Вічко заперечувала проти переміщення, так як гуртожиток розміщений на значній відстані від місця її проживання, умови праці там гірші, приміщення, де розміщена котельня, старе, занедбане, поблизу немає ні буфету, ні їдальні, кочегари систематично пиячать. Вважаючи переміщення незаконним, Вічко звернулася до суду.

Чи законний наказ директора про переміщення Вічко? У чому відмінність переведення від переміщення? Яке рішення винесе суд? Вирішіть справу.

*Варіант 5.* Наказом директора ТОВ «Катерина» Андрюшко було переведено до іншого структурного підрозділу підприємства на час простою терміном на 4 місяці. Андрюшко відмовився виконувати наказ.

Чи може роботодавець накласти стягнення на Андрюшко за невиконання наказу про тимчасове переведення? Дайте правову оцінку ситуації.

*Варіант 6.* Начальник молочного цеху хлібобулочного комбінату Драч запропонувала Бублику, кондитеру третього розряду цього самого цеху, перейти у межах цеху на посаду кондитера третього розряду на виготовлення іншої продукції. Бублик відмовився, мотивуючи тим, що це переведення на іншу роботу, яке можливе лише за його згодою. Драч вважає, що у цьому разі мова йде про переміщення на інше робоче місце, яке можливе і без згоди працівника.

Вирішіть цю ситуацію.

*Варіант 7.* Медсестра Луценко звернулася в профспілковий комітет із проханням змінити рішення головного лікаря лікарні про переведення її із отоларингологічного відділення в травматологію. Хоча її зарплата та трудові функції не змінилися, вона не бажає там працювати, тому що в отоларингологічному відділенні в неї друзі, а із старшою медсестрою травматології вона не може знайти спільної мови.

Яку відповідь вона отримає у профспілці? Обґрунтуйте.

*Варіант 8.* Наказом начальника локомотивного депо станції Запоріжжя-II машиніст електровозу Сопченко був переведений на роботу машиністом тепловозу. Сопченко відмовився працювати машиністом тепловозу, вважаючи це переведення незаконним. Наказом від 27 червня поточного року Сопченко був звільнений із роботи за прогул. Дізнавшись про це, він подав позов до суду про поновлення його на роботу машиністом електровозу. Представник локомотивного депо, який брав участь у судовому засіданні, заперечував проти задоволення позову, посилаючись на те, що позивач має право на керування як електровозом, так і тепловозом, а тому

адміністрація має право переводити його з одного виду локомотива на інший, оскільки в цьому разі не змінюється рід діяльності.

Розкрийте значення поняття «прогул». Що слід розуміти під переведенням на іншу роботу? Які рішення повинен винести суд?

*Варіант 9.* Водій Лесюк через ремонт автобуса, на якому він працював, був переведений слюсарем автобази. Лесюк не погодився з таким переведенням і вимагав оплати простою за час ремонту автобуса чи надати йому інший автобус для роботи. Лесюк звернувся в КТС за вирішенням трудового спору.

Який порядок переведення на іншу роботу? Яке рішення, пов'язане з трудовим спором, винесе КТС?

*Варіант 10.* У судовому засіданні було встановлено, що викладач Жиляк був переведений старшим викладачем до коледжу університету для заміни тимчасово відсутнього працівника строком на чотири місяці. Жиляк згоди на таке переведення не давав і, незважаючи на підвищення заробітної плати, вимагав перевести його викладачем університету.

Назвати види переведень на іншу роботу. Яке рішення необхідно прийняти за заявою Жиляка? Підготуйте відповідь Жиляку.

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Відмежування видів переведення працівників за трудовим законодавством України.
2. Принципи переведення та переміщення працівників.
3. Переведення в межах одного підприємства та переміщення: порівняльна характеристика.
4. Переміщення працівника на інше робоче місце: правові наслідки.
5. Динаміка трудового регулювання змін істотних умов праці в умовах воєнного стану.
6. Юридичні гарантії права на працю в процесі зміни умов трудового договору.
7. Чи можна перевести працівника на іншу роботу без його згоди під час дії воєнного стану.
8. Роль і значення принципу незмінності істотних умов трудового договору під час переміщення працівника.
9. Аналіз судової практики щодо спорів про переведення, переміщення та зміну істотних умов праці.
10. Ухвалення й оформлення рішень про переведення і переміщення: проблемні тенденції.

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти наказ про звільнення в зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.
2. Скласти наказ про переведення працівника.
3. Заява про прийняття на роботу за строковим трудовим договором.

## **Тема 7. СПОРИ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ**

### **План практичного заняття**

- 7.1. Тлумачення поняття заробітної плати в судових рішеннях.
- 7.2. Розгляд справ про стягнення нарахованої, але не виплаченої суми заробітної плати в наказному та спрощеному провадженні.
- 7.3. Основні позиції Верховного Суду в справах про невиконання заробітної плати.
- 7.4. Строки звернення до суду та питання оплати судового збору.

***Ключові слова:*** заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, середній заробіток за час затримання розрахунку, позов про стягнення заробітної плати, нарахована, але не виплачена суми заробітної плати, наказне провадження, спрощене провадження, судовий збір, вимушений прогнул.

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 7.**

Зміст роботи.

### ***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань***

1. Розкрийте сутність заробітної плати.
2. Які функції заробітної плати?
3. Охарактеризуйте види заробітної плати.
4. Механізм державного регулювання оплати праці та соціального захисту.
5. Матеріальне стимулювання праці робітників підприємства, його роль у досягненні кінцевих результатів господарської діяльності.
6. Удосконалення політики оплати праці на підприємствах України.
7. Підвищення ефективності організації оплати праці на підприємстві.
8. Вибір форм і систем оплати праці на підприємствах різних форм власності.
9. Доплати і надбавки до заробітної плати та організація преміювання персоналу на підприємствах.
10. Строки звернення до суду та питання оплати судового збору.



### ***Вирішення ситуативних завдань***

**Варіант 1.** Слюсар приватного підприємства звернувся з заявою до КТС про стягнення різниці в заробітку за два попередні роки. У заяві позивач зазначив, що працює на заводі з 16 років. До 18 років йому доплачували до тарифної ставки робітника відповідного розряду. Проте, як йому стало відомо, ця доплата щомісяця була на 8 гривень менша. КТС відмовилася прийняти заяву, мотивуючи це тим, що в цьому разі могло йтися про задоволення грошових вимог лише за три місяці, що передують зверненню за розглядом спору. Проте слюсар уже п'ятий місяць одержує ставку дорослого робітника і за цей період жодних претензій щодо оплати праці не заявив. Отже, КТС заяву прийняти не може, оскільки вона не підлягає задоволенню.

Чи може КТС відмовитись прийняти заяву з розгляду трудового спору, якщо не вбачає предмета спору? Які органи вирішують трудові спори працівників? Як вирішити цей спір?

**Варіант 2.** За два роки після звільнення з роботи у зв'язку з виходом на пенсію Павлюк звернувся до директора підприємства, де він працював до звільнення, із заявою про виплату йому недодержаної заробітної плати. Директор підприємства відмовився виплатити Павлюку заробітну плату в зв'язку з пропусканням строку звернення за вирішенням спору. Павлюк вирішив звернутися до суду з позовом про порушення його права на отримання винагороди за працю, не одержаної ним два роки тому не з його вини.

Чи передбачені винятки щодо застосування строків звернення до суду? Наведіть визначення поняття трудового спору. Як вирішити цю трудову справу?

**Варіант 3.** Думовенко подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням. За місяць він звернувся за трудовою книжкою й одержанням розрахунку. Водночас з'ясувалося, що наказ про його звільнення ще не виданий, тому його попросили зайти за 3 дні в день видачі заробітної плати. Знову прийшовши за трудовою книжкою і розрахунком, він з'ясував, що за наказом звільнений за 20 днів після подання заяви. Відповідно до цього бухгалтерія зробила розрахунок. Думовенко звернувся в КТС із заявою про доплату йому середнього заробітку за всі дні до фактичного розрахунку. У КТС заяву не прийняли, пославшись на те, що цей спір не підвідомчий КТС.

Хто і як може вирішити цей трудовий спір? Що є предметом доведення в цій трудовій справі?

**Варіант 4.** Кулик через власну недбалість не одержав заробітну плату за роботу за сумісництвом. Головний бухгалтер інституту, де Кулик працював за сумісництвом, відмовив Кулику у виплаті заробітку, не одержаного ним вчасно. Юрисконсульт пояснила Кулику, що нарахована йому і не одержана ним своєчасно заробітна плата була перерахована в бюджет. Кулик виявив, що понад три роки йому зменшували розмір належної винагороди за працю. Адвокат пояснила Кулику, що облік виконаної працівником міри праці й

визначення розміру належної працівникові за це винагороди належить до компетенції роботодавця.

Чи обмежується право на виплату неодержаної заробітної плати строком? Чи використовується в законодавстві про працю термін «позовна давність»? Чи має право суд винести рішення про виплату працівникові грошових сум без обмеження будь-яким строком? Чи мають бути задоволені грошові вимоги працівника ?

*Варіант 5.* Під час розгляду справи про стягнення заробітної плати через затримання розрахунку під час звільнення суд установив, що підприємство не виплатило працівникові належні йому від суми в день звільнення (коли ж він у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок). Роботодавець не довів, що тут його вини немає.

Як би ви вирішили це питання, працюючи юрисконсультром підприємства? Проаналізувати зміст ст. 117 КЗпП України. Чи стягнув суд на користь працівника середній заробіток за весь період затримання розрахунку по день постанови рішення?

*Варіант 6.* Під час звільнення Циганенка в зв'язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі, Приходька за станом здоров'я за п. 2 ст. 40 КЗпП України і Коваленко внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці була виплачена вихідна допомога. Циганенко, Приходько і Коваленко не згодні з її розміром.

В якому розмірі виплачується вихідна допомога під час звільнення працівників?

*Варіант 7.* Юрисконсульт агенції нерухомості «Феміда» Любченко, посилаючись на ст. 94 КЗпП України, звернулася до генерального директора агенції з проханням підвищити їй розмір заробітної плати в зв'язку з закінченням навчання в інституті.

Якими нормативно-правовими актами визначаються питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захист? Від чого залежить розмір заробітної плати працівника? Чи обмежується заробітна плата максимальним розміром?

*Варіант 8.* Снагощенко, яка потребує за медичним висновком переведення на більш легку роботу, подала про це заяву начальнику цеху. Останній відмовив у переведенні, посилаючись на відсутність такої роботи, і запропонував Снагощенко піти у відпустку без збереження заробітної плати.

Як слід вчинити Снагощенко? Дайте аргументовану юридичну консультацію з посиланнями на нормативно-правові акти.

*Варіант 9.* Коропенко в зв'язку зі складеним графіком чергувань працював 2 та 9 жовтня. Одержавши в кінці місяця заробітну плату, виявилось, що робота за ці дні була оплачена йому в звичайному розмірі. Коропенко звернувся в бухгалтерію. Але там йому пояснили, що в ці дні його зміни випали через те, що так складений графік і через це оплата праці в ці дні йому не повинна оплачуватися в подвійному розмірі.

Вирішіть спір.

*Варіант 10.* Працівниці Юрченко була надана одноразова грошова премія, не передбачена системою заробітної плати. Згодом з'ясувалося, що відомості про премію не були внесені до трудової книжки. Юрченко звернулася з проханням внести відповідний запис, але їй в цьому відмовили, зазначивши, що відомості про грошові премії до трудових книжок не вносяться.

Вирішіть, хто в цій ситуації діє правомірно.

***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Підходи до сутності заробітної плати у разі неофіційного працевлаштування та незадекларованої праці.
2. Середній заробіток за час вимушеного прогулу та заробіток за час затримання розрахунку: різна правова природа.
3. Особливості звернення працівника до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати.
4. Справи про стягнення нарахованої, але не виплаченої суми заробітної плати: наказне чи спрощене провадження?
5. Основні аспекти відповідальності за затримання розрахунку під час звільнення.
6. Сучасні виклики під час вирішення трудових спорів про оплату праці.
7. Невиплата заробітної плати під час війни: юридичні наслідки.
8. Стягнення заборгованості з виплати заробітної плати в огляді судової практики.
9. Огляд рішень ЄСПЛ у справах про виплату заробітної плати.
10. Перспективи удосконалення законодавства України про оплату праці.

***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти позовну заяву до суду про стягнення заборгованості щодо заробітної плати.
2. Скласти судовий наказ про стягнення заборгованої заробітної плати.
3. Скласти судові рішення про стягнення заборгованості по заробітній платі та середнього заробітку за час невиконання розрахунку.
4. Скласти ухвалу про відкриття провадження у справі про стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час затримання розрахунку та моральної шкоди.

## **Тема 8. СПОРИ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

### **План практичного заняття**

- 8.1. Поняття та види робочого часу.
- 8.2. Основні позиції судів про облік робочого часу.
- 8.3. Спори про право на відпустку, види і тривалість відпусток.

***Ключові слова:** робочий час, нормальний робочий час, скорочений робочий час, неповний робочий час, ненормований робочий день, надурочні роботи, нічний час, сумісництво, облік робочого часу, поденний облік, підсумований облік робочого часу, відпустка, щорічна відпустка, черговість надання відпусток, право на відпочинок.*

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 8.**

Зміст роботи.

### ***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань***

1. Як здійснюється регулювання відпусток у конвенціях МОП та європейських нормативних актах?
2. Чи можна надурочні роботи вважати примусовою працею?
3. Чи залежить тривалість основної відпустки від стажу роботи?
4. Який механізм обчислення заробітної плати працівникам за час відпусток і компенсації за невикористані відпустки?
5. Які види обліку робочого часу ви знаєте? В чому відмінність?
6. Чи може бути змінена тривалість щотижневого робочого часу під час застосування підсумованого обліку робочого часу ?
7. Які основні порушення права на відпустку ви можете визначити?
8. Спори про зміну тривалості щотижневого робочого часу під час застосування підсумованого обліку робочого часу.

### ***Вирішення ситуативних завдань***

*Варіант 1.* Директор підприємства з метою вчасного виконання важливого завдання встановив для працівників п'ятого цеху тривалість робочого дня дванадцять годин. Працівники цеху з таким рішенням не згодні.

Чи правильні дії директора підприємства? Які органи вирішують трудові спори працівників? Яка підвідомчість цього трудового спору?

*Варіант 2.* Шунько запропонували посаду помічника адвоката за сумісництвом. Під час прийняття її на роботу було встановлено обмеження щодо тривалості робочого часу. Шунько цікавлять умови роботи за сумісництвом, зокрема щодо тривалості робочого часу і права на щорічну відпустку.

Підготувати роз'яснення щодо умов роботи за сумісництвом. Чи може Шуцько звернутися за вирішенням трудового спору до КТС у разі ненадання їй щорічної відпустки?

*Варіант 3.* Івасенко звернувся за місцем свого проживання до суду із позовом про визнання положень Правил трудового порядку недійсними, адже ті передбачають подовження робочого тижня до 44 годин. Суд повернув Івасенку позовну заяву, зазначивши на порушенні правил підсудності.

Оцініть рішення суду. Яка підсудність у спорів, що виникають із трудових відносин?

*Варіант 4.* Позивачу на підставі наказу роботодавця було змінено істотні умови праці та встановлено неповний робочий тиждень із виплатою 0,2 ставки посадового окладу. Позивач вимагав від суду визнати наказ прийнятим із порушенням, передбаченої КЗпП України процедури, відновити йому попередні умови праці та виплатити різницю в заробітку за час вимушеного прогулу, а саме за період роботи на умовах неповного робочого дня. Суд задовольнив позов.

Оцініть рішення суду. Складіть апеляційну скаргу від імені відповідача по цій справі.

*Варіант 5.* У зв'язку з необхідністю ліквідації аварії на водогоні, що постачає воду в місто, аварійна бригада працювала два дні (середа, четвер) у понадурочний час по 4 години. Коли начальник міськводоканалу повідомив, що необхідно й у суботу працювати в понад нормований час, двоє працівників відмовилися, за що їх було звільнено. Працівники звернулися із скаргою про незаконне звільнення у профспілку.

Яку відповідь вони отримають? Чи поширюються на цю ситуацію норми про надурочні роботи? Який порядок вирішення такого спору? Як буде вирішено справу?

*Варіант 6.* Завідувач складом готелю «Сік» Корощенко звернувся до директора готелю з проханням виплатити йому грошову компенсацію за невикористану протягом трьох років відпустку. Директор готелю підписав наказ про надання Корощенко щорічної відпустки. Корощенко звернувся в КТС з заявою щодо виплати грошової компенсації за невикористані відпустки.

В якому разі виплачується грошова компенсація за всі не використані працівником дні щорічної відпустки? До якого числа необхідно затвердити графік щорічних відпусток? Яке рішення має ухвалити КТС згідно заяви Корощенко?

*Варіант 7.* Чівко закінчив інститут і влаштувався на роботу в АТ «Електромаш» із 22 липня. До початку роботи Чівку була надана відпустка. Через сім місяців роботи Чівко звернувся із заявою до директора АТ «Електромаш» щодо надання йому наступної щорічної відпустки. Через те, що відпустку Чівку не надали, він звернувся в КТС для вирішення трудового спору.

Як обчислюється стаж роботи, що дає право на щорічну відпустку? Які періоди зараховуються до стажу роботи для права працівника на щорічну

відпустку? Коли Чівко може одержати наступну відпустку? Підготуйте тези виступу на засіданні КТС від імені юрисконсульта АТ «Електромаш».

*Варіант 8.* Доцент кафедри педагогічного університету Юхименко одночасно із заявою про звільнення за власним бажанням подав заяву про надання йому невикористаної щорічної відпустки. В останній день відпустки Юхименко вирішив відкликати заяву про звільнення з роботи за власним бажанням.

Яка тривалість щорічної відпустки педагогічних працівників? Протягом якого строку працівник може відкликати свою заяву про звільнення з роботи? Зазначте день звільнення Юхименка з роботи й останній день роботи Юхименка. Чи має право Юхименко на повернення до роботи після закінчення відпустки?

*Варіант 9.* Гудко працює на заправці. 4 січня в суботу він одружується. У грудні Гудко звернувся до роботодавця з проханням надати йому відпустку без збереження зарплати з 6 січня по 9 січня в зв'язку із взяттям шлюбу. Але роботодавець відмовив у наданні відпустки, мотивуючи своє рішення необхідністю виконати річний план, оскільки двоє працівників заправки на цей момент перебувають у відпустці і Гудка ніким замінити. Він рекомендував перенести укладання шлюбу на лютий. Гудко вважає, що дії роботодавця неправомірні.

Чи зобов'язаний директор надати працівнику на його прохання відпустку для укладання шлюбу без збереження заробітної плати? В якому разі надаються відпустки без збереження заробітної плати? В якому разі час відпустки без збереження заробітної плати має бути погоджений із роботодавцем? Хто правий у цій ситуації? Чому? Аргументуйте.

*Варіант 10.* Працівникові Зікраню, який сповідує іслам, для святкування великих мусульманських свят надавалися 3 дні відпочинку з відпрацюванням за ці дні.

Чи має право Зікрань відпрацьовувати за надані йому дні відпочинку у вихідні дні? Якщо так, то яким чином повинна оформлюватися в цьому випадку робота Зікраня у вихідні дні?

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Баланс між робочим часом і відпочинком: як трудове право захищає працівників.
2. Доцільність перегляду норм робочого часу та відпочинку.
3. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану.

4. Поняття та види роботи за межами встановленої тривалості робочого часу. Правові наслідки порушення проведення надурочних робіт.

5. Юридичні аспекти зміни на певний період тривалості робочого часу працівників, яким встановлено неповний робочий час та її документальне оформлення в трудових договорах.

6. Спори щодо специфіки робочого часу лікарів: встановлення режиму та обліку.

7. Порядок документального оформлення сумісництва та суміщення та обмеження з іншими видами діяльності.

8. Новели режиму воєнного стану, що регламентують робочий час і час відпочинку жінок та осіб із сімейними обов'язками.

9. Право на відпочинок в умовах воєнного стану: поняття та правові гарантії та наслідки порушення.

10. Відпустки без збереження заробітної плати під час війни: судова практика.

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Створити пам'ятку для працівників «Правила і права: що потрібно знати про робочий час і відпочинок».

2. Скласти заяву на відпустку для догляду за дитиною.

3. Скласти заяву про надання основної щорічної відпустки (частини основної щорічної відпустки).

4. Скласти позов про стягнення заробітної плати за роботу в надурочний час.

## **Тема 9. СПОРИ ПРО ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ**

### **План практичного заняття**

9.1. Загальна характеристика трудових спорів, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю найманих працівників.

9.2. Підвідомчість трудових спорів, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю.

9.3. Спірні аспекти дисциплінарної відповідальності як умови виникнення трудових спорів.

9.4. Заходи дисциплінарної відповідальності: проблеми теорії та практики застосування.

9.5. Спори у разі порушення процедури накладення дисциплінарних стягнень.

***Ключові слова:*** дисципліна, дисциплінарне стягнення, дисциплінарна відповідальність, умови виникнення трудових спорів, причини трудових спорів, підвідомчість, суб'єкт дисциплінарної відповідальності, об'єкт дисциплінарного проступку, протиправна поведінка, заходи дисциплінарної відповідальності.

## Самостійна робота

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 9.**

Зміст роботи.

### ***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань***

1. Поняття дисциплінарної відповідальності. Органи, що застосовують дисциплінарні стягнення.
2. Порухення порядку застосування дисциплінарних стягнень.
3. Підстави застосування догани. Строки та порядок застосування догани.
4. Оскарження та зняття догани.
5. Спори про незаконне звільнення як захід дисциплінарного стягнення.
6. Незгода з дисциплінарним стягненням. Позовна заява про визнання незаконним наказу про накладення дисциплінарного стягнення.
7. Визнання незаконними наказів про накладення стягнень.
8. Практика розгляду судами спорів про дисциплінарну відповідальність працівників.

### ***Вирішення ситуативних завдань***

*Варіант 1.* Бібліотекаря Голуб було звільнено з роботи за відсутність на робочому місці впродовж трьох годин без поважної причини. В судовому засіданні було встановлено, що Голуб у бібліотеці впродовж трьох годин не було, але її бачили у відділі кадрів, бухгалтерії, на складі та в буфеті підприємства.

Чи правомірне звільнення бібліотекаря? Які органи вирішують трудові спори працівників? Підготувати відгук на позов за цією справою.

*Варіант 2.* Економіста банку Капустян було звільнено з посади за систематичне порушення трудової дисципліни. Вважаючи звільнення незаконним, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Суд поновив Капустян на роботі, виходячи з того, що позивачка не виконувала покладені на неї обов'язки в зв'язку з відсутністю спеціальної освіти. Капустян навчалася на першому курсі інституту.

Чи правомірне рішення суду в цій трудовій справі? Підготувати відгук від імені юрисконсульта банку та позовну заяву до суду про поновлення на роботі від імені Капустян.

*Варіант 3.* Директор заводу звернувся до профспілкової організації про звільнення слюсаря Гриня за прогул упродовж усього робочого дня. Гринь, запрошений на засідання профспілкового органу, пояснив, що переплутав зміни. Він вважав, що необхідно вийти в другу зміну, тоді як за графіком повинен був працювати в першу зміну. Профспілковий орган не повідомив



адміністрацію підприємства про ухвалені рішення в десятиденний строк і Гриня було звільнено з роботи.

Чи може працівник оскаржити своє звільнення і до якого органу? Які наслідки незаконного звільнення працівника? Протягом якого строку первинний профспілковий орган повинен ухвалити рішення про згоду на звільнення працівника з роботи? Як може бути вирішений цей трудовий спір?

*Варіант 4.* Бухгалтер акціонерного товариства «Турист» Кусенко спізнилася на роботу на дві години. За доповідною запискою головного бухгалтера Кусенко наказом по акціонерному товариству «Турист» було оголошено «сувору догану з останнім попередженням». Кусенко оскаржила наказ про застосування до неї дисциплінарного стягнення в КТС. У заяві вона, зокрема, зазначила, що до накладення стягнення вона не вчинила жодного дисциплінарного проступку з переліку дисциплінарних стягнень, установлених правилами внутрішнього трудового розпорядку акціонерного товариства, такого дисциплінарного стягнення, що було накладено на неї, не передбачено, а наказ про застосування дисциплінарного стягнення підписав заступник голови правління акціонерного товариства Майстренко.

Які стягнення за порушення трудової дисципліни застосовуються до працівників акціонерного товариства? Які органи правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення? Яке рішення повинна прийняти КТС щодо заяви Кусенко? Підготувати протокол засідання КТС щодо заяви бухгалтера Кусенко.

*Варіант 5.* Наказом начальника локомотивного депо станції метро від 25 березня машиніст електровозу Коваленко був переведений на роботу помічником машиніста тепловозу як покарання за появу в нетверезому стані. Коваленко відмовився працювати помічником машиніста тепловозу, вважаючи це переведення незаконним. Наказом від 6 квітня поточного року Коваленко був звільнений із роботи за появу в нетверезому стані. Дізнавшись про це, він подав позов до суду про поновлення його на роботу машиністом електровозу. Представник локомотивного депо, що брав участь у судовому засіданні, заперечував проти задоволення позову, посилаючись на те, що адміністрація має право переводити його в разі порушення трудової дисципліни.

Розкрийте значення поняття «поява в нетверезому стані». Що слід розуміти під переведенням на іншу роботу? Яке покарання може бути застосоване за скоєння такого дисциплінарного проступку? Яке рішення повинен винести суд?

*Варіант 6.* О 9:30 директор ТОВ «Кошоплапки» зібрав працівників товариства і проінформував, що з наступного місяця, через тимчасові труднощі на підприємстві протягом семи місяців буде зменшено розмір заробітної плати на 30 відсотків щодо кожного працюючого, а щомісячну премію скасовано. Антоненко і Сачко відмовились виконувати роботу на таких умовах. Директор притягнув їх до дисциплінарної відповідальності.

Чи правомірні дії директора?

*Варіант 7.* Працівник заводу «Електрон» Вакарчук звернувся до суду зі скаргою про визнання наказу про притягнення його до дисциплінарної відповідальності незаконним, оскільки: по-перше, не має згоди трудового колективу; по-друге, правопорушення він вчинив чотири місяці назад; по-третє, має непрацюючу дружину та двох неповнолітніх дітей, один з яких є дитиною з інвалідністю.

Яке рішення має ухвалити суд?

*Варіант 8.* Директор під час прийняття Калуша на роботу в трудовому контракті передбачив, що в разі порушення Калушем трудової дисципліни до нього можуть бути застосовані такі міри покарання, як: догана, штраф, переведення на нижчеоплачувану роботу.

Чи правомірне встановлення таких умов? Відповідь аргументуйте.

*Варіант 9.* Директор ПрАТ «Метал Люкс» Луценко притягнув слюсара Чубарка до дисциплінарної відповідальності за те, що працівник у робочий час виконував роботу, яку йому не доручав директор. У суді під час розгляду справи Чубарко зазначив, що він виконав усі доручення роботодавця і виконував у вільний час, хоча і в робочий, контрольну з економіки, оскільки навчається в закладі вищої освіти на магістра. Роботодавець про цю обставину не знав.

Як справу має вирішити суд?

*Варіант 10.* Працівник ПП «Агро Топ» Стусенко під час проходження повторного інструктажу показав незадовільні результати. Директор видав наказ про притягнення його до дисциплінарної відповідальності у вигляді застосування до нього догани та позбавлення премії. Працівник звернувся з позовом до суду про захист своїх трудових прав, пояснивши, що в нього директор не вимагав жодних пояснень і готовий пройти інструктаж повторно.

Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

### ***Виконання групового проєкта (підготовка, презентація, захист).***

#### ***Групова дискусія***

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення (ч. 2 ст. 149 КЗпП України).

Чи правомірне з вашої точки зору позбавлення працівника премії, зниження винагороди за підсумками роботи за рік, ненадання порушникам трудової дисципліни пільгових путівок у санаторії та будинки відпочинку після того, як йому оголошено в наказі догану?

Чи це є порушенням вище описаного правила?

Чи є це дисциплінарним стягненням, чи заходами впливу?

Які варіанти несення тягара відповідальності на сьогодні у разі скоєння дисциплінарного проступку можна назвати найбільш дієвими? Аргументуйте відповідь.

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни за законодавством України та зарубіжних країн у сучасних умовах.
2. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, в установі, організації.
3. Проблематика визначення поняття «дисциплінарна відповідальність».
4. Запровадження штрафу як дисциплінарного стягнення в трудове законодавство України: реалії та перспективи.
5. Особливості звільнення як виду дисциплінарного стягнення.
6. Правовий аналіз причин та умов виникнення трудових спорів щодо дисциплінарної відповідальності та шляхи попередження конфліктів.
7. Особливості розгляду трудових спорів, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю, в комісії з трудових спорів.
8. Відсутність єдиної системи складів дисциплінарних проступків у законодавстві: проблеми правового регулювання та шляхи вдосконалення.
9. Правовий аналіз дисциплінарних проступків із формальним складом та особливості їх застосування.
10. Проблематика невідповідності заходів дисциплінарного впливу в межах спеціальної дисциплінарної відповідальності нормам КЗпП України.

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти наказ про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.
2. Скласти позов до суду про оскарження наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності та стягнення моральної шкоди.
3. Скласти рішення суду про скасування наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

## **Тема 10. СПОРИ ПРО МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

### **План практичного заняття**

- 10.1. Поняття та види матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
- 10.2. Умови та підстави матеріальної відповідальності.
- 10.3. Межі матеріальної відповідальності працівника.
- 10.4. Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.
- 10.5. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність, трудові обов'язки, трудове майнове правопорушення, обмежена матеріальна відповідальність, повна матеріальна відповідальність, договір про повну матеріальну відповідальність, умова настання відповідальності, пряма дійсна шкода, протиправна поведінка працівника, вина працівника, причинний зв'язок, ризик, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, розмір шкоди, порядок покриття шкоди.

## Самостійна робота

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 10.**

Зміст роботи.

**Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань**

1. Поняття та види матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
2. Спори про умови та підстави матеріальної відповідальності, межі матеріальної відповідальності працівника.
3. Спори щодо розміру шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.
4. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.
5. Спори про обмежену та повну матеріальну відповідальність працівників.
6. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником і порядок її відшкодування.
7. Огляд судової практики.

### **Вирішення ситуативних завдань**

**Варіант 1.** Відповідно до посадових обов'язків експедитор ресторану «Вишні» Загорна супроводжувала готову продукцію, яку здавали в торговельну мережу. Під час перевірки документів за звітний період у них було встановлено розбіжність: кількість продукції, отриманої в ресторані, не збігалася з кількістю продукції, зданої в торговельну мережу, що спричинилося до недостачі на суму 13 007 грн.

Чи є підстави для притягнення Загорної до повної матеріальної відповідальності? Як суд може вирішити питання про матеріальну відповідальність Загорної, яка одержує 6 000 грн за 1 місяць і має на утриманні двох неповнолітніх дітей і матір?

**Варіант 2.** Решетняк подав позов до акціонерного товариства «Літачок» про стягнення утриманих зі його заробітної плати грошей для відшкодування заподіяної матеріальної шкоди. Свої вимоги позивач обґрунтував тим, що зазначену суму стягнуто без його згоди і безпідставно, що суперечить вимогам чинного законодавства України. Справа розглядалась судами неодноразово.

Чи може бути підставою для відмови суду в задоволенні вимог, з якими працівник звернувся до комісії з трудових спорів і до суду, пропуск без поважних причин передбаченого тримісячного строку звернення до комісії з трудових спорів? Як вирішити цю справу? Що є предметом доведення в цій справі?

*Варіант 3.* З вини завідуючого складом Шутька зіпсувалося дві тонни м'ясних продуктів, втрати становили 20 000 грн. Шутько пояснив, що м'ясопродукти були зіпсовані в зв'язку з вимкненням електроенергії. Крім того, деякі м'ясопродукти можуть бути використані (м'ясні консерви, строк реалізації яких не закінчився, а умови зберігання додержані).

Чи може бути притягнутий до відповідальності Шутько? Які умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності?

*Варіант 4.* Під час розгляду справи про притягнення Іваненка до повної матеріальної відповідальності, позивачем було надано докази умисного знищення майна підприємства з боку Іваненка. Відповідач заперечував умисну форму вини та зазначив на недостовірність доказів, проте надати власні докази не зміг, адже в нього відсутній доступ до документації підприємства. Суд задовольнив позов.

На кого покладається обов'язок доказування в справах про притягнення працівника до матеріальної відповідальності? Як відповідачу одержати доступ до документації підприємства? Складіть відповідні процесуальні документи.

*Варіант 5.* На складі було виявлено нестачу матеріальних цінностей на суму 30 тис. грн. Працівники складу: завідувач складом, троє працівників – Торощенко, Ваненко, Рибалко.

Хто входить до складу матеріально відповідальних осіб? Хто і в якому розмірі може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду?

*Варіант 6.* На територію деревообробного цеху заводу привезли дошки. За вказівкою начальника цеху їх було складено на вулиці й накрито на випадок дощу. Начальник не прослідкував за тим, як це було зроблено. Унаслідок кількоденних дощів дошки розмокли і стали непридатними для використання.

Хто нестиме матеріальну відповідальність? Яку саме?

*Варіант 7.* Після закінчення робочого дня бригада святкувала день народження бригадира. Вночі на території цеху заводу безалкогольних напоїв сталася пожежа, внаслідок чого згоріло 3 столи та комп'ютер. Як було встановлено, причиною пожежі стали непогашені недопалки у попільничці, залишені після святкування дня народження.

Хто нестиме матеріальну відповідальність? Яку саме?

*Варіант 8.* 14-річний учень Короленко, працюючи у вільний від навчання час на підприємстві «Гачок» фасувальником, під час обідньої перерви самовільно сів за кермо електрокара з метою проїхатись, але не впорався з керуванням і вчинив наїзд на підготовлену до відвантаження готову продукцію, чим завдав шкоди підприємству на 15 000 гривень.

До якого виду матеріальної відповідальності може бути притягнутий Короленко, якщо його середньомісячний заробіток становить 3 500 гривень?

*Варіант 9.* Водій Бойко 7 червня з'явився на роботі о 10:00, тоді як робочий день на підприємстві розпочинається о 06:00. Через це не відбулося відвантаження товару, він зіпсувався, підприємство понесло збитки розміром 40 000 грн. Директор підприємства про це довідався у той самий день. У пояснювальній записці Бойко зазначив, що він проспав.

Які заходи впливу можуть бути застосовані до водія? Який останній термін, коли роботодавець має право накласти на водія дисциплінарне стягнення? Який розмір матеріальної відповідальності буде відшкодовувати Бойко?

*Варіант 10.* Качетко, пекар приватної пекарні «Плюшка та Крендель», перебуваючи у нетверезому стані, переплутав рецептуру тіста і випік 100 буханок неякісного хліба.

Чи буде Качетко нести матеріальну відповідальність? Відповідь обґрунтуйте.

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України.

2. Тенденції розвитку законодавства щодо матеріальної відповідальності у трудових відносинах, враховуючи міжнародний досвід.

3. Роль договору про повну матеріальну відповідальність: переваги та ризики для сторін.

4. Трудові спори про критерії та порядок визначення розміру матеріальної шкоди.

5. Характеристика випадків, коли працівник не несе матеріальної відповідальності: законодавчі нюанси.

6. Спори про матеріальну відповідальність у сфері охорони праці: відповідальність за шкоду.

7. Експертиза встановлення об'єктивного розміру заподіяної матеріальної шкоди в трудових відносинах. Визначення розміру матеріальної шкоди внаслідок пошкодження та руйнування будівель, споруд, залиття, пожежі.

8. Облікові нюанси щодо визначення матеріальної шкоди під час виявлення нестачі, псування, розкрадання матеріальних цінностей працівником.

9. Аналіз практики вирішення трудових спорів про матеріальну відповідальність у судах.

10. Практика застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю.

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти договір про повну матеріальну відповідальність.
2. Скласти договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.
3. Скласти наказ про притягнення до матеріальної відповідальності.

## **Тема 11. ПОКЛАДЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА СЛУЖБОВУ ОСОБУ, ВИННУ В НЕЗАКОННОМУ ЗВІЛЬНЕННІ АБО ПЕРЕВЕДЕННІ ПРАЦІВНИКА**

### **План практичного заняття**

11.1. Умови та підстави покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника.

11.2. Поняття службової особи в трудовому праві.

11.3. Порядок покладення відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні чи переведенні працівника.

***Ключові слова:*** *матеріальна відповідальність, службова особа, незаконне звільнення, незаконне переведення, поновлення на роботі, суд, судовий розгляд, регрес, зайві грошові виплати, право регресної вимоги.*

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 11.**

Зміст роботи.

### ***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань***

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

2. Поняття службової особи в трудовому праві. Сутність матеріальної відповідальності посадової особи.

3. Порядок покладення відповідності на службову особу, винну в незаконному звільненні чи переведенні працівника.

4. Спори про матеріальну відповідальність за шкоду, спричинену внаслідок нещасного випадку на виробництві.

5. Умови притягнення посадової особи до матеріальної відповідальності.

6. Матеріальна відповідальність за необґрунтовану відмову в укладанні трудового договору. Наслідки ухвалення судом рішення про необґрунтованість відмови в прийманні на роботу.

7. Матеріальна відповідальність за затримання розрахунку під час звільнення.

8. Матеріальна відповідальність за затримання видання трудової книжки.

9. Покладення матеріальної відповідальності за незаконне звільнення або переведення працівника.

10. Огляд судової практики.

### ***Вирішення ситуативних завдань***

*Варіант 1.* Бухгалтера підприємства Кущика було звільнено за запізнення на роботу. Кущик оскаржив звільнення до районного суду. Суд поновив його на попередній роботі. Директор підприємства затримував виконання рішення суду про поновлення бухгалтера на роботі. Суд виніс ухвалу про виплату середнього заробітку бухгалтеру за час затримання виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Хто може подати позов про притягнення до матеріальної відповідальності посадової особи, винної в затриманні виконання рішення суду про поновлення на роботі й виплату працівникові середнього заробітку за час затримання виконання рішення суду про поновлення на роботі? Вирішіть цю ситуацію.

*Варіант 2.* Офіціант Чорний звернувся до суду з позовом до ресторану «Колиба» про поновлення його на роботі. Суд залучив як третю особу на стороні відповідача юрисконсульта ресторану Бойко, яка неправильно проконсультувала заступника директора ресторану щодо звільнення офіціанта, і Ярого, який підписав наказ про звільнення Чорного.

Хто є відповідачем у цій справі? Хто винен у незаконному звільненні Сагайдачного? Чи має значення форма вини для покладання матеріальної відповідальності на службову особу, що незаконно звільнила працівника, за шкоду, заподіяну виплатою працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу? На кого може бути покладено матеріальну відповідальність у разі незаконного звільнення працівника?

*Варіант 3.* Наказом директора комунального підприємства громадянка Мозирчук була переведена на іншу роботу. Вона оскаржила наказ щодо її переведення на іншу роботу. Суд встановив, що переведення здійснено з порушенням закону, і поновив Мозирчук на попередній роботі. Директор комунального підприємства затримав виконання рішення суду про поновлення Мозирчук на роботі. Суд вирішив покласти матеріальну відповідальність на директора комунального підприємства за незаконне переведення Мозирчук на іншу роботу й затримання виконання рішення суду про поновлення її на роботі.



Чи зобов'язаний суд покласти матеріальну відповідальність на керівника комунального підприємства, винного в незаконному переведенні Мозирчук та затриманні виконання рішення суду щодо поновлення її на роботі?

*Варіант 4.* За систематичне куріння на робочому місці Федорчуку роботодавець оголосив догану, зняв премію, відпустку переніс із серпня на листопад, зменшив посадовий оклад до кінця року.

Які норми трудового законодавства було порушено? Хто і за які дії буде нести дисциплінарну та матеріальну відповідальність? Як вирішити ситуацію?

*Варіант 5.* За образу директора заводу «Електротранс» Ткаченка у публічному місці, Бровенка було притягнуто до матеріальної відповідальності, з огляду на те, що такі дії були вчинені публічно і вони вплинули негативно на ділову репутацію заводу.

Чи правомірні дії директора? Яку відповідальність він буде нести? Відповідь обґрунтуйте.

*Варіант 6.* Директор заводу видав наказ про притягнення Кіпчаренка до матеріальної відповідальності через втрату останнім закріплених за ним матеріальних цінностей. Згідно з наказом з Кіпчаренка було стягнуто вартість цінностей, вартість неотриманих доходів і моральну шкоду. Кіпчаренко в свою чергу подав позов про неправомірне стягнення вартості неотриманих доходів заводом.

Дайте правову оцінку наказу та ситуації в цілому. Чи нестиме директор заводу матеріальну відповідальність за неправомірне стягнення вартості неотриманих доходів заводом? Відповідь обґрунтуйте.

*Варіант 7.* Йдучи на роботу, працівник Суботенко під час посадки в тролейбус підсковзнувся і пошкодив колінний суглоб лівої ноги, після чого довгий час перебував на лікуванні. Вийшовши на роботу, Суботенко зажадав складення акту про нещасний випадок, у чому директор підприємства йому відмовив.

Які нещасні випадки підлягають розслідуванню і вважаються пов'язаними з виробництвом? В якому порядку підлягають оскарженню дії роботодавця про відмову скласти акт про нещасний випадок? Чи нестиме матеріальну відповідальність у цьому разі директор підприємства?

*Варіант 8.* На будівництво промислового об'єкта в порядку надання допомоги прибула група працівників ПАТ «Механічний комбінат». Один із прибулих – Лавриненко став працювати на лебідці з підняття будівельних матеріалів, заявивши майстру, що він знає правила роботи на лебідці. Під час піднімання на 3-й поверх дощок, які були слабо закріплені, дошки на висоті розсипались і одна з них вдарила Лавриненка по голові, від чого він одержав струс мозку, а пізніше йому була встановлена III група інвалідності.

Вважаючи причиною нещасного випадку порушення будівельною компанією ТОВ «БудПроект» норм з техніки безпеки, Лавриненко звернувся до суду з вимогою про стягнення з ТОВ «БудПроект» шкоди в зв'язку з каліцтвом. Представник будівельної компанії в судовому засіданні проти

позову заперечував, посилаючись на заяву Лавриненка, що він знає правила роботи з підйомними механізмами. Крім того, Лавриненко в трудових відносинах із ТОВ «БудПроект» не перебував, тому належним відповідачем по справі повинен бути роботодавець – ПАТ «Механічний комбінат», про що і було заявлено клопотанням перед судом. Як повинна бути вирішена ця справа?

*Варіант 9.* Головного енергетика заводу Тинівка було звільнено з роботи за прогул без поважної причини. Тинівко оскаржив звільнення і в поданій до суду заяві зазначив, що насправді був відсутній на роботі сім днів у зв'язку з тяжкою хворобою батька. У судовому засіданні було встановлено, що батько Тинівка після тяжкої хвороби помер.

Чи законне звільнення Тинівка? Хто нести матеріальну відповідальність за незаконне звільнення? Підготувати від імені Тинівка позовну заяву до суду про поновлення на роботі й оплату часу вимушеного прогулу. Яке рішення повинен ухвалити суд?

*Варіант 10.* Бухгалтер ТОВ «Романтика» Дуденко 22 червня 2022 року звернулася із заявою до директора про звільнення з роботи за власним бажанням. 24 червня 2022 року вона захворіла. Під час перебування Дуденко в лікарні, 10 липня 2022 року був виданий наказ про її звільнення з 24 червня 2022 року за поданою заявою. Вважаючи звільнення незаконним, Дуденко звернулася до суду.

Чи вправі роботодавець звільнити працівника до спливу двотижневого терміну попередження? Чи може бути притягнутий до матеріальної відповідальності директор ТОВ «Романтика» за незаконне звільнення? Яке рішення повинен ухвалити суд?

### ***Виконання групового проєкта (підготовка, презентація, захист).***

#### ***Групова дискусія***

Як ви вважаєте, що означають терміни «службова особа» і «посадова особа», що використовуються в чинному законодавстві України. В чому полягає відмінність між термінами «службова особа» і «посадова особа»? Якими джерелами необхідно керуватися під час з'ясування підстав для віднесення осіб до категорій посадових або службових осіб ?

Обґрунтуйте відповідь.

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Співвідношення понять державний службовець, посадова особа та службова особа під час визначення суб'єкта матеріальної відповідальності в трудових відносинах.

Специфіка матеріальної відповідальності для різних категорій службових осіб у трудових правовідносинах. Правові наслідки в разі незаконного переведення чи звільнення працівника.

2. Особливості визначення правових підстав та умов матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, в трудових правовідносинах.

3. Тенденції розвитку законодавства щодо матеріальної відповідальності за незаконне звільнення та переведення, враховуючи міжнародний досвід.

4. Роль трудового договору в питаннях матеріальної відповідальності за незаконне переведення та звільнення.

5. Матеріальна відповідальність роботодавця в порядку регресу.

6. Актуальні проблеми відповідальності роботодавця за звільнення працівника під час воєнного стану.

7. Сутність та ознаки кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства.

8. Аналіз судової практики щодо покладення матеріальної відповідальності на керівників за незаконні переведення та звільнення.

9. Формування єдиної практики застосування матеріальної відповідальності за незаконне переведення та звільнення працівників.

10. Правове регулювання захисту прав працівників у разі виникнення спору про матеріальну відповідальність роботодавця.

***Виконання практичного кейсу***

1. Складання позову про стягнення матеріальної шкоди в зв'язку з незаконним звільненням.

2. Складання наказу про відшкодування матеріальної шкоди службовій особі, винній у незаконному звільненні або переведенні працівника.

3. Скласти рішення суду про накладення на службову особу, винну в незаконному переведенні працівника на іншу роботу, обов'язку покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації в зв'язку з оплатою працівникові часу виконання нижчеоплачуваної роботи.

**Тема 12. ВІДШКОДУВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ  
МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ**

**План практичного заняття**

12.1. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди.

12.2. Особливості відшкодування моральної шкоди сторонами трудових відносин.

12.3. Елементи трудового правопорушення та завдання моральної шкоди.

12.4. Розмір компенсації моральної шкоди, заподіяної внаслідок трудового правопорушення.

**Ключові слова:** моральна шкода, компенсація моральної шкоди, моральні страждання, втрата нормальних життєвих зв'язків, працівник, роботодавець, склад правопорушення.

### Самостійна робота

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 12.**

Зміст роботи.

**Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань**

1. Порядок відшкодування роботодавцем моральної шкоди.
2. Особливості відшкодування моральної шкоди сторонами трудових відносин.
3. Елементи правопорушення та завдання моральної шкоди.
4. Розмір компенсації моральної шкоди.
5. Огляд положень постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.95 р. № 4.
6. Визначення розміру відшкодування моральної шкоди в судовій практиці. Огляд судової практики.

### **Вирішення ситуативних завдань**

*Варіант 1.* Шапошник звернулася до КТС акціонерного товариства «Світло» про визнання за нею прав акціонера, стягнення вартості її частки в майні акціонерного товариства та відшкодування моральної шкоди. Позивачка зазначала, що є не лише працівником, а й співзасновником товариства, бажає вийти з нього та одержати свої грошові кошти, вкладені в розвиток товариства і в статутний фонд, що дорівнюють вартості 15 акцій.

Яке рішення може ухвалити КТС щодо цієї справи? Підготувати протокол рішення КТС.

*Варіант 2.* У травні Євтушенко подала позов до підприємства «Пори року» про поновлення її на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позивачка зазначила, що працювала перукаркою в цьому малому підприємстві і була звільнена з роботи за прогул, вчинений 4 травня цього ж року. Посилаючись на те, що її звільнення з роботи було незаконним, оскільки наказ видано в день її тимчасової непрацездатності, Євтушенко просила задовольнити її позов.

Чи може бути визнане обґрунтованим розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, якщо в день звільнення працівникові було видано лікарняний листок (у встановлених законом випадках – довідку) про його тимчасову непрацездатність?

*Варіант 3.* Позивач Чухненко подав позов про поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди. Суд задовольнив позов частково, поновивши позивача на роботі, але відмовивши в стягненні моральної шкоди через недоведеність (позивач посилався на хворобу сина та відсутність творчого натхнення для опанування гри на роялі) та зavelикий розмір (50 000 грн).

Чи законне рішення суду? Що має враховувати суд у справах про відшкодування моральної шкоди? Якими відомостями можна довести наявність моральної шкоди? За якою методикою розраховується розмір моральної шкоди?

*Варіант 4.* За порушення трудової дисципліни головний редактор газети «Голос» звільнив із роботи бухгалтера. Цукан звернулася до суду про поновлення її на роботі і відшкодування моральної шкоди. У заяві вона пояснила, що правопорушення сталися через те, що доглядає хворого батька та сама виховує сина, якому 3 роки і два місяці.

Яке рішення має ухвалити суд?

*Варіант 5.* Під час перебування в дорозі на роботу Годуненко зазнав ушкодження здоров'я внаслідок ДТП. Через чотири місяці після виходу з лікарні він заявив вимогу про відшкодування завданої матеріальної та моральної шкоди роботодавцем, мотивуючи це тим, що автомобілем керував працівник роботодавця. У суді представник роботодавця заявив, що дійсно Годуненко, який спричинив ДТП, перебуває в трудових відносинах, проте керував не автомобілем роботодавця, а власним. Як має вирішити справу суд? Відповідь обґрунтуйте.

*Варіант 6.* 21.03.2022 року Нечипоренко звернувся з позовом до суду про відшкодування ТОВ «Урожайний регіон», де він працював механіком, матеріальної та моральної шкоди. У позові від зазначив, що з 2001 року працює в цього роботодавця. 13.11. 2021 року з працівником трапився нещасний випадок, у зв'язку з чим він змушений проходити лікування. Причетність роботодавця до нещасного випадку була підтверджена показами свідків. Акт про нещасний випадок не складався.

Яке рішення має ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.

*Варіант 7.* Кулішенко звернувся до суду про виплату заборгованості по заробітній платі та відшкодування моральної шкоди, оскільки її розмір не відповідає мінімальному розміру визначеному законом. Представник роботодавця пояснив, що частину заробітної плати Кулішенко отримував у натурі. У свою чергу Кулішенко заперечив, що для нього неприйнятним є отримання заробітної плати у вигляді цукру та муки. Крім того, на ринку ціни значно нижчі, ніж ті, які обраховує роботодавець під час виплати заробітної плати.

Яке рішення має винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

*Варіант 8.* Під час роботи стався нещасний випадок із слюсарем Антоненком – металевою скалкою, що відскочила, йому було пошкоджено око. Антоненко пред'явив позов про стягнення з підприємства, на якому він працював, відшкодування майнової шкоди, а також про стягнення моральної шкоди. Відповідач позову не визнав і пояснив, що позивач повинен був відрубати невеликий шматочок металу, така робота для нього складною не була. Антоненко був ознайомлений із правилами техніки безпеки і зобов'язаний був надіти захисні окуляри. У разі їхньої відсутності мав заявити про це, але не зробив цього. Шрам, що залишився на обличчі, на думку відповідача, не настільки примітний, щоб на цій підставі відшкодовувати моральну шкоду.

Як вирішити справу?

*Варіант 9.* Коли Юрченка приймали на роботу науковим працівником, сторони трудового договору внесли до контракту умову щодо компенсації йому моральної шкоди, заподіяної йому в разі дострокового розірвання контракту з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, а також, якщо роботодавець достроково розірвав контракт за підставами, не передбаченими чинним законодавством і контрактом. Юрченку систематично не виплачувалася заробітна плата, і він вирішив звернутися за вирішенням трудового спору в КТС щодо компенсації моральної шкоди в зв'язку з невплатою заробітної плати за два останні місяці.

Підготуйте відповідь на звернення Юрченка в КТС. Якщо працівник не використав своє право на розірвання контракту за підставою, передбаченою контрактом, то чи має він право на відшкодування моральної шкоди? За яких умов роботодавець компенсує моральну шкоду, завдану працівникові згідно контракту?

*Варіант 10.* За запізнення на роботу без поважної причини на одну годину Лапко було оголошено догану та позбавлено винагороди за підсумками роботи за рік. Лапко звернулася із позовом до суду щодо неправомірних дій адміністрації.

Яке рішення ухвалить суд? Чи буде наявна моральна шкода в цій ситуації?

***Виконання групового проєкта (підготовка, презентація, захист).***

***Групова дискусія***

Згідно українського законодавства, під моральною шкодою розуміємо заподіяння особі немайнової шкоди, який виражається в душевних і фізичних стражданнях, викликаних неправомірними діями.

Охарактеризуйте поняття моральної шкоди, наведіть перелік коригувальних коефіцієнтів, які є факторами, що впливають на розмір моральної шкоди.

Які саме, на вашу думку, душевні й фізичні страждання повинні бути заподіяні потерпілій особі, щоб вона отримала моральну компенсацію? Аргументуйте відповідь.

Запропонуйте методики для визначення розміру моральної шкоди, яка підлягає компенсації.

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

#### *Теми пошуково-дослідних завдань*

1. Взаємозв'язок між матеріальною та моральною шкодою в трудових правовідносинах. Фактична підстава відшкодування моральної шкоди в трудовому праві.

2. Практика відшкодування моральної шкоди в трудовому праві України та зарубіжних країн.

3. Проблеми компенсації моральної шкоди під час порушення трудових прав.

4. Співвідношення ЦКУ та КЗпП України у сфері відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах.

5. Засади розумності, виваженості та справедливості як основні принципи під час визначення наявності та розміру моральної шкоди в трудових спорах.

6. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням.

7. Визначення розміру моральної шкоди: методи та критерії оцінювання.

8. Способи доказування моральної шкоди в трудових спорах. Правові аспекти доведення причинного зв'язку в спорах про моральну шкоду.

9. Моральна шкода в контексті звільнення: правові наслідки для роботодавця.

10. Тенденції та перспективи розвитку законодавства щодо відшкодування моральної шкоди в трудових відносинах.

### ***Виконання практичного кейсу***

1. Складання позовної заяви про відшкодування моральної шкоди працівника.

2. Підготовка рішення суду щодо відшкодування моральної шкоди працівника.

3. Складання угоди про добровільне відшкодування моральної шкоди.

4. Зробити довідник для працівника: в якому разі можна претендувати на відшкодування моральної шкоди працівнику?

## **Тема 13. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ОРГАНІВ ІЗ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

### **План практичного заняття**

- 13.1. Загальні положення виконання судових рішень щодо трудових спорів.
- 13.2. Порядок примусового виконання судових рішень щодо трудових спорів.
- 13.3. Стягнення заборгованості з виплати заробітної плати.
- 13.4. Рішення суду про поновлення на роботі.

***Ключові слова:** виконавчий лист, судовий наказ, ухвала суду, виконавчі документи, заява про забезпечення позову, виконавче провадження, добровільний порядок, примусовий порядок, стягувач, боржник, державна виконавча служба, заборгованість із виплати заробітної плати.*

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 13.**

Зміст роботи.

***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань***

1. Загальні положення виконання судових рішень.
  2. Порядок примусового виконання судових рішень.
  3. Стягнення заборгованості з виплати заробітної плати.
  4. Рішення суду про поновлення на роботі.
  5. Підстави та порядок приведення судового рішення до примусового виконання. Вибір виконавця судового рішення.
  6. Невиконання судового рішення як підстава для банкрутства.
- Судова практика.
7. Виконавчий збір та основна винагорода приватного виконавця.
  8. Відповідальність боржника за тривале невиконання судового рішення.
  9. Можливості перерахунку боргу та накладення додаткових санкцій.
  10. Судова практика стягнення з виконавчої служби моральної шкоди, завданої невиконанням або неналежним виконанням судового рішення.
  11. Загальні підстави оскарження на етапі виконавчого провадження.
- Порядок дій і вибір суду.
12. Спори за позовами до виконавців, які підлягають розгляду за правилами КАС України. Позиції Великої Палати Верховного Суду.
  13. Проблемні питання виконавчого збору: правомірність постанов державних виконавців та їх оскарження.



### ***Вирішення ситуативних завдань***

*Варіант 1.* Шпака було звільнено з роботи за порушення трудової дисципліни. Під час розгляду його позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що директор оголосив Шпаку догану і водночас звільнив із роботи. Шпака було поновлено на роботі. Наступного дня Шпак з'явився на роботу, але до роботи допущений не був. Директор запропонував йому прийти на роботу за десять днів після набрання чинності рішення суду про його поновлення на роботі. Директор також повідомив Шпака, що має намір оскаржити рішення суду у встановленому порядку. Шпак вирішив звернутися до адвоката за роз'ясненням порядку виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Підготувати відповідь Шпаку від імені адвоката.

*Варіант 2.* Задовольняючи вимоги працівника про оплату праці, суд відповідно до Цивільного процесуального кодексу України зазначив у рішенні про негайне його виконання. У зв'язку з відсутністю в боржника (юридичної особи) коштів, достатніх для покриття заборгованості, суд звернув стягнення на інше майно, що належить боржникові на праві власності. Директор підприємства оскаржив рішення суду.

Проаналізувати Закон України «Про виконавче провадження» і визначити, яке рішення буде ухвалено по справі.

*Варіант 3.* Державний виконавець відмовив розпочати примусове виконання рішення суду про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу на підставі відсутності квитанції про сплату авансового внеску розміром 3 % від суми, що підлягає стягненню.

Чи правомірна відмова державного виконавця? Складіть протест на дії державного виконавця.

*Варіант 4.* Меланчук звернулася до суду з позовом до школи-гімназії про поновлення на роботі на посаді вчителя української мови і літератури та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У заяві позивачка зазначила, що була прийнята на посаду вчителя української мови і літератури школи-гімназії на час перебування вчительки Іванченко у відпустці в зв'язку з вагітністю і пологами, але потім сама пішла в таку відпустку. Іванченко вийшла на роботу, коли дитині виповнилося два роки. Оскільки під час її звільнення було порушено трудове законодавство (звільнено у зв'язку із закінченням строку дії строкового договору), Меланчук просила поновити її на раніше обійманій посаді вчителя української мови і літератури та стягнути з міського відділу освіти заробітну плату за весь час вимушеного прогулу з розрахунку ставки вчителя-спеціаліста. Справа розглядалася судами понад рік.

Що є предметом доведення в цій трудовій справі? Як слід вирішити цю справу? Назвати строки вирішення індивідуальних трудових спорів. Підготувати позовну заяву щодо цієї трудової справи.

*Варіант 5.* Рішенням за трудовим спором суд відшкодував з роботодавця грошову суму на користь громадянки Осики, і рішення суду було

виконане. Згодом це рішення суду було скасовано у зв'язку з тим, що позивач під час вирішення трудового спору повідомив суду неправдиві відомості, подав підроблені документи.

Чи допускається поворот виконання рішень суду щодо трудових спорів (зворотне відшкодування з працівника виплачених йому грошових сум)? Чи допускається поворот виконання рішень КТС? Яке рішення суду буде щодо цієї ситуації? Підготувати рішення суду щодо цієї трудової справи.

*Варіант 6.* Суд повернув громадянину Рибко позовну заяву про поновлення на роботі, зазначивши в своїй постанові, що позивачем не були додані до позовної заяви її копію та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб.

Чи правомірно суд повернув позовну заяву? Проаналізуйте ситуацію та складіть постанову суду з дотриманням усіх вимог.

*Варіант 7.* Суд своєю постановою залишив позовну заяву без руху, зазначивши, що позивачем не сплачено судовий збір, у таких справах: а) надання щорічної відпустки та відшкодування моральної шкоди; б) притягнення до повної матеріальної відповідальності працівника; в) виплата середнього заробітку за час затримання розрахунку під час звільнення.

Чи правомірно вчинив суд? Проаналізуйте ситуацію. Складіть постанову суду з дотриманням всіх вимог.

*Варіант 8.* Під час розгляду справи про поновлення Ложко на роботі, працівник звернув увагу, що дійсно є особою з інвалідністю 2-ї групи, проте працює належним чином і стан здоров'я не впливає на якість виконуваної ним роботи. До того ж, під час звільнення, директор не врахував 12-річний стаж його роботи на підприємстві. Директор зі свого боку зазначав, що загалом особа з інвалідністю 2-ї групи є непрацездатною і тому підлягав звільненню.

Яке рішення має прийняти суд? Складіть проєкт позовної заяви до суду про поновлення на роботі.

*Варіант 9.* Під час розгляду справи в суді про поновлення на роботі Трищак свої позовні вимоги обґрунтовував рішенням суду з аналогічного спору Чунька. Проте його роботодавець заперечував, зазначивши, що вони не є джерелом права і не можуть регулювати трудові відносини.

Чи можна віднести рішення Конституційного Суду України до джерел трудового права України? Відповідь обґрунтуйте, склавши позовну заяву з дотриманням всіх вимог.

*Варіант 10.* Суд відмовив підприємству в задоволенні позовної заяви про притягнення працівника Міненко до повної матеріальної відповідальності за п. 3 ст. 134 КЗпП України через пропущення строку позовної давності. Момент початку перебігу строку позовної давності суд вважав із моменту винесення Міненко обвинувального вироку по кримінальній справі, пов'язаної із спричиненою ним шкоди підприємству.

Назвіть строки звернення до суду, чи відрізняються вони від строків звернення до КТС?. Чи може бути підставою для відмови в ухваленні позовної заяви пропуск встановлених строків звернення до суду і чи можуть ці строки

бути поновлені судом? Вирішіть справу. Складіть апеляційну скаргу від імені підприємства по цій справі.

***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

*Теми пошуково-дослідних завдань:*

1. Справедливість і прозорість виконання рішень у справах із трудових спорів.
2. Етапи виконання рішень органів із вирішення трудових спорів: від ухвали до реалізації.
3. Аналіз ефективності виконання рішень у трудових спорах: досвід України та інших країн. Проблеми виконання рішень із трудових спорів у судовій практиці України.
4. Порядок та особливості виконання рішень комісій із трудових спорів.
5. Особливості виконання судових рішень у справах про незаконне звільнення працівників.
6. Процедура оскарження рішень органів із вирішення трудових спорів.
7. Наслідки невиконання рішень органів щодо вирішення трудових спорів. Відповідальність роботодавця за невиконання рішень із трудових спорів.
8. Роль державного виконавця в процесі виконання рішень із трудових спорів.
9. Перспективи розвитку інституту приватних виконавців в Україні: виклики та можливості. Механізми контролю за діяльністю приватних виконавців у процесі виконання рішень із трудових спорів.
10. Вплив реформ у сфері виконавчого провадження на діяльність виконавців у процесі виконання рішень із трудових спорів.

***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти заяву про видачу виконавчого документа.
2. Скласти виконавчий документ про стягнення заборгованості з заробітної плати за рішенням суду.
3. Скласти судовий наказ про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати.

## **Тема 14. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ**

### **План практичного заняття**

- 14.1. Поняття колективного трудового спору.
- 14.2. Предмет колективного спору.
- 14.3. Органи, уповноважені розглядати колективний спір.

***Ключові слова:** колективний трудовий спір, загальні збори, наймані працівники, профспілка, роботодавці, предмет колективного спору, відмова в задоволенні колективних вимог, примирні процедури, примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення.*

### **Самостійна робота**

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 14.**

Зміст роботи.

***Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань.***

1. Поняття колективного трудового спору.
2. Предмет колективного спору.
3. Органи, уповноважені розглядати колективний спір.
4. Види та сторони колективних трудових спорів (конфліктів).

Формування та порядок розгляду вимог найманих працівників.

5. Момент виникнення колективного трудового спору.
6. Virішення колективного трудового спору примирною комісією.
7. Virішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.
8. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення.
9. Огляд судової практики.

### ***Virішення ситуативних завдань***

***Варіант 1.** Відділення Національної служби посередництва і примирення в області в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної ділянки № 3 комунального підприємства «Парк культури» звернулося до суду з позовною заявою до цього підприємства про несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам і перерахування 86 500 грн для погашення наявної заборгованості за заробітною платою. Заяву мотивовано тим, що Національною службою посередництва і примирення в інтересах трудового колективу було зареєстровано колективний трудовий спір, однак вжиті службою заходи не призвели до виконання відповідачами вимог найманих працівників.*

Чи має право Відділення Національної служби посередництва і примирення подавати позов до суду в інтересах трудового колективу? Назвати види трудових спорів.

*Варіант 2.* У ТОВ «Маталпрод» виник колективний трудовий спір. В ході розгляду спору примирною комісією сторони не досягли згоди. Представники працівників запропонували запросити посередника, проте представник роботодавця відмовився від цього, заявивши, що необхідно розпочати створення трудового арбітражу.

Вирішіть цю ситуацію по суті.

*Варіант 3.* Працівники державного підприємства припинили роботу 10 червня 2022 р. через не виплату ним упродовж двох останніх місяців заробітної плати.

Чи можливо цей юридичний конфлікт кваліфікувати як колективний трудовий спір? Вирішіть справу.

*Варіант 4.* Директорка приватного підприємства оголосила працівникам, що їм надається відпустка без збереження заробітної плати терміном на два місяці. Працівники заперечували проти відпустки без збереження заробітної плати і вимагали виплатити заробітну плату за два останні місяці. Тоді директорка повідомила, що підприємство є банкрутом і всі працівники звільнені з роботи. Виник колективний трудовий спір.

Чи відповідають чинному законодавству про працю дії директорки приватного підприємства? Аргументувати відповідь щодо задачі посиланням на норми права. Назвати види трудових спорів за їх суб'єктом.

*Варіант 5.* Через відсутність на ПП «Вишня» профспілкової організації його директор відмовився вести колективні переговори з представниками, обраними найманими працівниками, і укласти колективний договір, а натомість запропонував провести страйк. Представники трудового колективу звернулися до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення за роз'ясненням порядку розгляду вимог найманих працівників, а також із проханням направити незалежного посередника для участі в роботі примирних органів.

Які дії повинні вчинити працівники малого підприємства для вирішення ситуації, що склалась? Назвати строки розгляду вимог найманих працівників підприємства.

*Варіант 6.* Колектив заводу після тривалих намагань добитися від директорки заводу виплати заробітної плати вирішив провести страйк, про що письмово повідомив директорку за два тижні. Директорка заводу, посилаючись на відсутність фінансування, звернулася до районного суду з вимогою визнати страйк, який намагається провести трудовий колектив заводу, незаконним.

Яке рішення може винести районний суд у цій справі?

*Варіант 7.* Профспілковий орган швейної фабрики «Яскрава сукня» не погодився з пропозицією дирекції про попередження працівників фабрики, за 20 календарних днів про зміну норм виробітку і відрядних розцінок. На думку

профспілкового органу фабрики, таке ознайомлення працівників із новими нормами повинно проводитися не пізніше, ніж за 1 місяць. У зв'язку з розбіжностями, що виникли під час внесення змін до колективного договору, сторони вирішили утворити примирну комісію й визначити незалежного посередника для взаємодії між сторонами у виробленні взаємоприйняттого рішення.

В якому порядку вирішуються розбіжності, що виникають під час укладення колективного договору? Як утворюється примирна комісія? Які повноваження незалежного посередника? Як має вирішитися цей колективний трудовий спір?

*Варіант 8.* Незважаючи на наявність на підприємстві профспілкової організації, конференція трудового колективу вирішила доручити проведення переговорів по колективному трудовому спору страйковому комітету. Директор підприємства звернувся за роз'ясненням ситуації до Національної служби посередництва й примирення.

На ваш погляд, чи відповідає трудовому законодавству це рішення трудового колективу підприємства?

*Варіант 9.* З працівниками складу готової продукції швейної фабрики АТ «Мереживо» був укладений договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Під час проведення інвентаризації складу була виявлена нестача швейних виробів на загальну суму 18 000 грн. Між колективом бригади та роботодавцем виник спір щодо розміру відшкодування шкоди заподіяної акціонерному товариству з вини бригади.

Проаналізувати ст. 203 ЦК і ст. 252-8 КЗпП України і визначити поняття «збитки», заподіяні з вини бригади. Що включає в себе поняття «пряма дійсна шкода» та «збитки, заподіяні з вини бригади»? Який орган має вирішити цей спір?

*Варіант 10.* У ТОВ «Копірайт маркет» під час укладення колективного договору виник спір між найманими працівниками і виборним органом первинної профспілкової організації з приводу того, хто повинен представляти інтереси працівників. Ситуація ускладнювалася тим, що 100 з 105 працівників фабрики висловили недовіру виборному органу первинної профспілкової організації та обрали власного представника для ведення переговорів з укладення колективного договору.

Як вирішити цей спір?

***Виконання групового проєкта (підготовка, презентація, захист).***

***Групова дискусія***

Що є головною особливістю вирішення колективних трудових спорів із вашої точки зору?

Який орган щодо вирішення колективних трудових спорів (трудоий арбітраж, примирна комісія, Національна служба посередництва і примирення) є найбільш ефективним у вирішенні спору і чому? Відповідь обґрунтуйте.

### ***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

#### *Теми пошуково-дослідних завдань*

1. Аналіз причин виникнення колективних трудових спорів: профілактика та вирішення.
2. Порядок вирішення колективних трудових спорів в Україні: проблеми, виклики та перспективи реформування.
3. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Аналіз процедури примирення в колективних трудових спорах, етапів розгляду колективного трудового спору примирною комісією: механізми та ефективність.
4. Правове регулювання розгляду колективних трудових спорів у трудовому арбітражі в Україні та в зарубіжних країнах.
5. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів.
6. Роль державних органів у врегулюванні колективних трудових спорів і роль профспілок у колективних трудових спорах на національному рівні.
7. Вплив колективних договорів на порядок вирішення колективних трудових спорів. Галузеві колективні угоди як механізм запобігання трудовим спорам.
8. Особливості процедури медіації в колективних трудових спорах.
9. Юридичні наслідки для сторін у разі невиконання рішення про вирішення колективного трудового спору.
10. Аналіз судової практики щодо вирішення колективних трудових спорів в Україні.

#### ***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти рішення НСПП про реєстрацію колективного трудового спору.
2. Скласти угоду про врегулювання колективного трудового спору.
3. Скласти рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору.

### **Тема 15. ПРАВО НА СТРАЙК. ВИЗНАННЯ СТРАЙКУ НЕЗАКОННИМ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ**

#### **План практичного заняття**

- 15.1. Право на страйк.
- 15.2. Визнання страйку незаконним.
- 15.3. Міжнародний досвід проведення страйків.

**Ключові слова:** страйк, право на страйк, ознаки страйку, рішення про оголошення страйку, страйковий фонд, визнання страйку незаконним, міжнародний досвід.

## Самостійна робота

Назва роботи.

**Підготовка до виступу на практичному занятті за темою 15.**

Зміст роботи.

### **Опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу та поглиблене дослідження окремих питань**

1. Які існують підстави для визнання страйків незаконними?
2. Який орган розглядає справу про визнання страйку незаконним?
3. Яка підсудність справи про визнання страйку незаконним?
4. Хто має право пред'явити в суд заяву про визнання страйку незаконним?
5. Які строки розгляду судом справи про визнання страйку незаконним?
6. Які наслідки участі працівників у страйку, визнаного судом незаконним?
7. Чи вноситься запис до трудової книжки про участь працівника у страйку, визнаного судом незаконним?
8. Яка існує відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, а також за невиконання рішення про визнання страйку незаконним?

### **Вирішення ситуативних завдань**

*Варіант 1.* 15 грудня 2021 р. почався страйк працівників ПАТ «Фармоцвіт». За нормальної роботи організації припинення роботи створило б безпосередню загрозу здоров'ю людей, проте працівники не могли виконувати свої трудові обов'язки вже через відсутність необхідних для цього обладнання та матеріалів. Роботодавець звернувся до суду з заявою про визнання страйку незаконним.

Чи може бути визнаний цей страйк незаконним?

*Варіант 2.* Під час реорганізації АТ «Смарагдовий ліс» було вирішено ліквідувати цех із перероблення вторинної сировини. Працівники цеху надали адміністрації вимоги про збереження цеху, погрожуючи інакше страйком.

Дайте юридичну оцінку дій адміністрації та працівників. Вирішіть справу.

*Варіант 3.* Працівники спиртового заводу під час профспілкової конференції пред'явили вимогу про необхідність покращання роботи транспорту з перевезення працівників вранці і по закінченні роботи, бо завод розміщений далеко за межами міста. Проте через тиждень їм було відмовлено. Після того, як колективний трудовий спір не знайшов вирішення і у примирній



комісії, сторони конфлікту, незважаючи на усі зусилля, так і не змогли протягом п'яти днів створити бажаний склад трудового арбітражу. У цих умовах загальні збори прийняли рішення про оголошення страйку. Страйк мав розпочатися на п'ятий день після офіційного повідомлення дирекції заводу про початок страйку. Адміністрація заводу, отримавши повідомлення про початок страйку, звернулася наступного дня до районного суду з позовом про визнання його незаконним. Суддя відмовився прийняти позов, мотивуючи тим, що страйк ще не розпочався, а лише прийнято рішення про його можливість, і тому потрібно докласти зусиль, щоб запобігти його початку.

З якого часу виникає колективний трудовий спір? Який порядок визнання страйку незаконним? Як вирішити ситуацію?

*Варіант 4.* Незважаючи на наявність на підприємстві профспілкової організації, конференція трудового колективу вирішила доручити проведення переговорів по колективному трудовому спору страйковому комітету. Директор підприємства звернувся за роз'ясненням ситуації до Національної служби посередництва й примирення.

На ваш погляд, чи відповідає трудовому законодавству це рішення трудового колективу підприємства?

*Варіант 5.* Не досягши згоди з роботодавцем щодо визначення в колективному договорі розміру заробітної плати, працівники вирішили страйкувати.

Який порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) під час укладання колективного договору? Який порядок проведення страйку?

*Варіант 6.* Під час укладання колективного договору виникли розбіжності між сторонами колективного договору. Директор підприємства «Трактормаш» Фесенко не виконував домовленості, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Наймані працівники підприємства вирішили оголосити страйк.

Як вирішити цей колективний трудовий спір? У якому разі може бути розпочато страйк? У яких випадках проводиться конференція трудового колективу?

*Варіант 7.* На загальних зборах працівників акціонерного товариства наймані працівники порушили питання про оголошення страйку. У процесі обговорення виникли питання, без відповіді на які працівники не могли прийняти рішення. Серед них такі: хто підписує угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), хто здійснює контроль за виконанням умов цієї угоди та який страйк визнається незаконним.

Проаналізуйте тексти ст. 20–23 Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року і підготуйте аргументовані відповіді на питання працівників акціонерного товариства. На ваш погляд, чи може прокурор звертатися з заявою про визнання страйку незаконним?

*Варіант 8.* Упродовж кількох років працівники інституту права під час укладання колективного договору намагалися внести до нього пункт про

максимальні норми педагогічного навантаження викладачів. Адміністрація інституту категорично заперечувала проти цього, мовляв, наявний обсяг педагогічного навантаження повинен бути повністю розподілений між штатними викладачами. Під час встановлення максимальних норм частина педагогічного навантаження може виявитися нерозподіленою. Під час підготовки колективного договору в цьому році представники профспілкового комітету заявили: якщо такий пункт не буде внесено до колективного договору, профспілковий комітет оголосить і очолить страйк.

За яких умов страйк може бути визнаний законним? Дайте вмотивовану відповідь.

*Варіант 9.* Працівники припинили роботу в зв'язку з тривалою не виплатою заробітної плати й порушенням законодавства про працю. Суд визнав страйк незаконним із підстав проведення примирних процедур із порушенням Закону. На час розгляду справи працівникам заробітна плата не була виплачена.

Проаналізуйте зміст ст. 31 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і визначте розгорнуто, яка відповідальність встановлена за порушення законодавства про працю, умов колективних договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Яка відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним? Як здійснюється відшкодування збитків, заподіяних страйком?

*Варіант 10.* Колектив ТОВ «Розумні смаколики» після тривалих намагань добитися від директорки заводу виплати заробітної плати вирішив провести страйк, про що письмово повідомив директора за два тижні. Директорка ТОВ, посилаючись на відсутність фінансування, звернулась до районного суду з вимогою визнати страйк, який намагається провести трудовий колектив, незаконним.

Яке рішення може винести районний суд у цій справі?

***Виконання групового проєкта (підготовка, презентація, захист).***

***Групова дискусія***

Як ви вважаєте, передбачена відповідальність найманих працівників у зв'язку з проведенням страйку чи не сприяє фактично обмеженню певних можливостей, а як наслідок – чи не порушує право на страйк?

Які, на вашу думку, правові гарантії для працівників урівноважують правові гарантії для роботодавця в зв'язку з проведенням страйку?

У чому недоліки їх законодавчого регулювання? Аргументуйте відповідь.

***Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)***

У цій самостійній роботі наведено список актуальних тем пошуково-дослідних завдань, який не є вичерпним. Тому студенти обирають теми на

власний вибір як із запропонованого списку, так і найбільш вподобані поза списком.

Ці теми дозволять дослідити різні аспекти права на страйк, судовий порядок визнання страйку незаконним і вплив таких рішень на трудові відносини.

*Теми пошуково-дослідних завдань*

1. Історичний контекст становлення інституту страйку в Україні.
2. Право на страйк як одне з трудових прав працівників: міжнародний і національний аспекти.
3. Право на страйк у трудових конфліктах: міжнародний досвід і практика Європейського суду з прав людини. Порівняння страйкових рухів у Німеччині та в Україні.
4. Право на страйк в умовах карантину: виклики та обмеження.
5. Право на страйк під час війни: співвідношення між національною безпекою та трудовими правами.
6. Процедура організації та проведення страйку за законодавством України. Процедура оголошення страйку: вимоги та юридичні наслідки.
7. Права та обов'язки сторін у процесі страйку: юридичні аспекти.
8. Аналіз ролі профспілок у праві на страйк: механізми захисту.
9. Підстави для визнання страйку незаконним у судовому порядку: теоретичні та практичні аспекти.
10. Судова практика щодо визнання страйків незаконними: аналіз випадків.

***Виконання практичного кейсу***

1. Скласти підписний лист.
2. Скласти рішення про оголошення страйку.
3. Скласти рішення суду про визнання страйку незаконним.

## **ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ**

### **З ДИСЦИПЛІНИ**

#### **«ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ»**

**(д/заліку)**

1. Історія виникнення і розвитку трудових спорів в Україні.
2. Причини виникнення трудових спорів.
3. Поняття та класифікація трудових спорів.
4. Попередження трудових спорів.
5. Розгляд індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів.
6. Порядок звернення до комісії з трудових спорів.
7. Порядок утворення комісій з трудових спорів.
8. Порядок розгляду індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів.
9. Порядок прийняття рішення комісією з трудових спорів.
10. Рішення комісії з трудових спорів, його зміст.
11. Порядок оскарження рішення комісії з трудових спорів.
12. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у суді.
13. Наказне провадження під час розгляду трудових спорів.
14. Спростене позовне провадження під час розгляду трудових спорів.
15. Представництво в трудових спорах.
16. Процес медіації та його принципи.
17. Медіація в індивідуальних трудових спорах в Україні.
18. Практика вирішення спорів за допомогою медіації в західних країнах.
19. Особливості медіації, що сприяють процедурі вирішення трудових спорів.
20. Загальна характеристика трудових спорів, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю найманих працівників.
21. Підвідомчість трудових спорів, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю.
22. Спірні аспекти дисциплінарної відповідальності як умови виникнення трудових спорів.
23. Заходи дисциплінарної відповідальності: проблеми теорії та практики застосування.
24. Спори у разі порушення процедури накладення дисциплінарних стягнень.
25. Підстави поновлення працівника на роботі.
26. Виплати працівникові за час вимушеного прогулу.
27. Огляд судової практики щодо основних порушень під час розірвання трудового договору.
28. Поняття та види матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

29. Умови та підстави матеріальної відповідальності.
30. Межі матеріальної відповідальності працівника.
31. Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.
32. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.
33. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника.
34. Поняття службової особи в трудовому праві.
35. Порядок покладення відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні чи переведенні працівника.
36. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди.
37. Особливості відшкодування моральної шкоди сторонами трудових відносин.
38. Елементи трудового правопорушення та завдання моральної шкоди.
39. Розмір компенсації моральної шкоди, заподіяної внаслідок трудового правопорушення.
40. Загальні положення виконання судових рішень щодо трудових спорів.
41. Порядок примусового виконання судових рішень щодо трудових спорів.
42. Стягнення заборгованості з виплати заробітної плати.
43. Рішення суду про поновлення на роботі.
44. Поняття колективного трудового спору.
45. Предмет колективного спору.
46. Органи, уповноважені розглядати колективний спір.
47. Право на страйк.
48. Визнання страйку незаконним.
49. Міжнародний досвід проведення страйків.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

### Основна література

1. Новіков Д. О. Трудове процесуальне право: навч. посібник. Харків, ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2017. 129 с. URL : <https://www.hnpu-laws.in.ua/wp-content/uploads/2016/04/%D1%82%D0%BF%D0%BF-%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>.
2. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М., Жукова А. І. Індивідуальні трудові спори у питаннях і відповідях : навч. посібник. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2019. 136 с. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/62a630e2-bc8e-4ae2-9ae9-e8098960e470>.
3. Шлапко Т. В. Проблемні питання розгляду трудових спорів (курс на Lectur.ED). Суми : СумДУ, 2023. URL: <https://elearning.sumdu.edu.ua/works/10367/nodes/3941463>.
4. Правові позиції та висновки Верховного суду України та Великої палати Верховного суду щодо вирішення трудових спорів : навч. посіб. / О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко. Право, 2019. 194 с. URL: [https://pravo-izdat.com.ua/navchalna-literatura/pravovi\\_poziciyi\\_ta\\_visnovki\\_verhovnogo\\_sudu\\_ukrayini\\_ta\\_velikoyi\\_palati\\_verhovnogo\\_sudu\\_shhodo\\_virishennja\\_trudovih\\_sporiv](https://pravo-izdat.com.ua/navchalna-literatura/pravovi_poziciyi_ta_visnovki_verhovnogo_sudu_ukrayini_ta_velikoyi_palati_verhovnogo_sudu_shhodo_virishennja_trudovih_sporiv).

### Допоміжна література

#### *Підручники, навчальні посібники та навчально-методичні праці*

1. Боднарчук О. Г., Васьківська К. М., Левчук П. Р. Трудове право України. Навчальний посібник. Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. 572 с. URL: <https://library.nlu.edu.ua/senmk/item/2989-trudove-pravo-methodichni-materialy-do-vyvchennia-navchalnoi-dystsypliny-povni-teksty-dotem.html>.
2. Гетьманцева Н. Д., Вакарюк Л. В., Козуб І. Г., Орловський О. Я. Трудове право. Навчальний посібник по вивченню навчальної дисципліни для студентів ОР «бакалавр» за спеціальністю 081 «Право». Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2020. 311 с. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/666/20%20%D0%93%D0%B5%D1%82%D1%8C%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%20.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

3. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>.
4. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; С. М. Бортник та ін. Харків, 2019. 408 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/items/b15bd6bf-20c6-47e1-ba69-9c97ca09681e>.
5. Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І., Луценко О. Індивідуальне та колективне трудове право України : наук. видання. Харків : Юрайт, 2021. 412 с. URL: <https://pravo-izdat.com.ua/trudove-pravo/individualne-ta-kolektivne-trudove-pravo-ukrayini>.

### *Монографії з трудового права*

1. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : монографія. Одеса, 2014. 197 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/778?locale-attribute=uk>.
2. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : монографія. Київ : Видавництво Людмила, 2019. 419 с. URL: [https://scc.knu.ua/upload/iblock/94b/dis\\_Bontlab%20V.V.\\_new.pdf](https://scc.knu.ua/upload/iblock/94b/dis_Bontlab%20V.V._new.pdf).
3. Боняк В. О., Коломоець Ю. О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти : монографія. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 168 с. URL: <http://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3727/1/%D0%9C%D0%90%D0%9A%D0%95%D0%A2%20%D0%9C%D0%9E%D0%9D%20%D0%91%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D0%BA%20%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%94%D1%86%D1%8C%2014%281%29.pdf>.
4. Коваль С. В. Відповідальність за порушення трудового законодавства та оплати праці. Обліково-аналітичне забезпечення й оподаткування розвитку суб'єктів агробізнесу та сільських територій : колективна монографія / за заг. ред. Мармуть Л. О. Херсон : Айлант, 2019. С.152–163. URL: [http://www.ksau.kherson.ua/files/news/2019/201905/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F\\_2019.pdf](http://www.ksau.kherson.ua/files/news/2019/201905/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F_2019.pdf).
5. Коротких А. Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практика, проблеми : монографія. Харків : Константа, 2019. 420 с. URL: <https://openarchive.nure.ua/entities/publication/3181d116-57c0-464c-864e-37ba2186e197>.
6. Кравченко І. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі : монографія. Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. 176 с. URL: <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvitok19/thesis07-49.html>.

7. Лук'янчиков О. М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця : монографія. Харків : Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, 2019. 254 с. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstreams/79036593-3496-4f0d-82f6-a13a51480b0b/download>.
8. Луцюк П. С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : У справі, 2017. 502 с. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/c189a41f-b352-4e99-be9a-bdc510b9dd8b/content>.
9. Лях І. О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві : монографія. Харків : Панов А. М. [вид.], 2020. 374 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/bitstreams/4ee23c1a-d0dc-4d66-bb2c-6f728709b20a/download>.
10. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/bitstreams/332dff39-6198-445b-a2da-ddcae45c56d1/download>.
11. Радь О. І. Нормативні акти судової влади як джерела трудового права України : монографія. Львів : Вид-во Тараса Сороки, 2017. 174 с. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/47489/1/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F.2022.pdf>.
12. Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / ред. О. М. Нещеретна. Харків : Право, 2018. 469 с. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21FMT=JwU\\_B&S21ALL=%28%3C.%3EU%3D%D0%A5879%284%D0%A3%D0%9A%D0%A0%29%3C.%3E%29&Z21ID=&S21SRW=TIPVID&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=20](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21FMT=JwU_B&S21ALL=%28%3C.%3EU%3D%D0%A5879%284%D0%A3%D0%9A%D0%A0%29%3C.%3E%29&Z21ID=&S21SRW=TIPVID&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=20).
13. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : монографія. Яна Сімутіна. Київ : Ніка-Центр, 2018. 436 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11288/%D0%A1%D1%96%D0%BC%D1%83%D1%82%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%AF.%D0%92..pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. Сидоренко А. С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження : монографія. Харків : Право, 2014. 200 с. URL: <https://mybook.biz.ua/ua/regulyuvannya-praci-oplata>



praci/zlovvivannya-pravom-subektami-trudovih-pravovidnosin-teoretiko-praktichne-doslidjennya-monografiya/.

15. Чанишева Г. І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1596/Deineka%20Prumyrni%20procedury.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

16. Чанишева Г. І., Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15621/%D0%A7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D0%93.%20%D0%86.%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87.-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

17. Яковлєв О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики : монографія. Харків : Право, 2017. 200 с. URL: [https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/371/3\\_Pripinennja...Mono\\_vnutri.pdf](https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/371/3_Pripinennja...Mono_vnutri.pdf).

### *Інформаційні ресурси в Інтернеті*

1. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index>.

2. Міжнародна організація праці (International Labour Organization). URL: <http://www.ilo.org/>.

3. Міністерство соціальної політики України. URL: [www.mlsp.gov.ua/](http://www.mlsp.gov.ua/).

4. Пенсійний фонд України. URL: [www.pfu.gov.ua/](http://www.pfu.gov.ua/).

5. Державна служба України з питань праці. URL: <http://dsp.gov.ua/>.

6. Національна служба посередництва і примирення. URL: <http://www.nspp.gov.ua/>.

7. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua>.

8. Конституційний Суд України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.

9. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/>.

10. Сайти з каталогами електронних книг:

Світ книг. URL: <https://svitknyg.com.ua/>

Т. Академічна та спеціальна література. URL: [https://www.twirpx.com/files/science/#files\\_science\\_law](https://www.twirpx.com/files/science/#files_science_law).

Підручники онлайн. URL: <https://textbooks.net.ua/>

JuristOFF. Бібліотека юриста: підручники, книги, конспекти лекцій з юриспруденції. URL: <https://juristoff.com/resyrsi/biblioteka>.

10. Сайти з каталогами електронних статей у періодичних виданнях: Бібліотека. Криворізький державний педагогічний університет. URL: <https://kdpu.edu.ua/biblioteka/resursy/fond/1800-elektronni-versii-periodychnykh-vydan.html>.

Law Ukraine. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/law-education>

11. Сайти періодичних видань з каталогами електронних статей:

1. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. URL: <http://apnl.dnu.in.ua/arkhiv>.

2. Актуальні проблеми держави і права. URL: <http://dSPACE.onua.edu.ua/handle/11300/4174>;

URL: <http://apdp.in.ua/index.php/arkhiv-nomerov.html>;

3. Актуальні проблеми політики. URL: <http://app.nuoua.od.ua/index.php/arkhiv-nomeriv>.

4. Ампаро. URL: <https://law.journalsofznu.zp.ua/archives>.

5. Аналітично-порівняльне правознавство. URL: <http://app-journal.in.ua/s/arkhiv>.

6. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки. URL: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-law/issue/archive>.

7. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. URL: <http://socio-journal.kpi.kiev.ua/archives>.

8. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки. URL: <https://juris.vernadskyjournals.in.ua/archive>.

9. Держава та регіони. Серія: Право. URL: <http://law.stateandregions.zp.ua/avtoram>.

10. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. URL: <http://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/issue/archive>.

11. Журнал східноєвропейського права. URL: <http://easternlaw.com.ua/uk/category/arkhiv-nomerov>.

12. Київський часопис права. URL: <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/issue/archive>.

13. Медичне право. URL: <http://medicallaw.org.ua/zhurnal-medychne-pravo/arkhiv-zhurnal/>.

14. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». URL: <https://www.inter-nauka.com.ua/archive/archive-of-issues-pravo>.

15. Науковий вісник публічного та приватного права. URL: <http://nvppp.in.ua/index.php/arkhiv>.

16. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція». URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/index.php/arkhiv-nomeriv>.
17. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/s/arkhiv>.
18. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. URL: <http://lj.journal.kspu.edu/index.php/lj/issue/archive>.
19. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 18. Право. URL: <https://chasopys.law.npu.kiev.ua/archives>.
20. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/issue/archive>.
21. Наукові інновації та передові технології. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/issue/archive>.
22. Наукові перспективи. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/issue/archive>.
23. Нове українське право. URL: <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/issue/archive>.
24. Південноукраїнський правничий часопис. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/arkhiv>.
25. Підприємництво, господарство і право. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/index.php/arkhiv>.
26. Правова позиція. URL: <http://www.legalposition.umsf.in.ua/arkhiv-nomeriv>.
27. Правовий часопис Донбасу. URL: <https://ljd.dnuvs.in.ua/arkhiv-nomeriv/>.
28. Правові горизонти. URL: <https://legalhorizons.com.ua/uk/archive>.
29. Правові новели. URL: <http://legalnovels.in.ua/archive>.
30. Право і суспільство. URL: <http://pravoisuspilstvo.org.ua/index.php/arkhiv>.
31. Право та державне управління. URL: <http://pdu-journal.kpu.zp.ua/avtoram>.
32. Право України. URL: <https://pravoua.com.ua/ua/store/pravoukr/all/>.
33. Право.ua. URL: <http://pravo.unesco-socio.in.ua/archive/>.
34. Прикарпатський юридичний вісник. URL: <http://pju.nuoua.od.ua/index.php/arkhiv-nomeriv>.
35. Часопис цивілістики. URL: <http://clj.nuoua.od.ua/arkhiv-nomerov>.
36. Юридичний бюлетень. URL: <http://lawbulletin.oduvs.od.ua/arkhiv>.
37. Юридичний вісник. URL: <http://yurvisnyk.in.ua/index.php/arkhiv-nomerov.html>.
38. Юридичний науковий електронний журнал. URL: <http://lsej.org.ua/index.php/arkhiv-nomeriv>.

39. Baltic Journal of Legal and Social Sciences. URL: <http://baltijapublishing.lv/index.php/bjlss/issue/archive>.
40. Customs Scientific Journal. URL: <http://csj.umsf.in.ua/arkhiv-nomeriv>.
41. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. URL: <http://kelmczasopisma.com/ua>.
42. Law. State. Technology. URL: <http://journals.politehnica.dp.ua/index.php/lst/issue/archive>.
43. PNAP. Scientific Journal of Polonia University. URL: <http://pnap.ap.edu.pl/index.php/pnap/issue/archive>.
44. ReOS. Recht der Osteuropäischen Staaten (Право країн східної Європи). URL: [http://www.reos.uni-goettingen.de/?page\\_id=158](http://www.reos.uni-goettingen.de/?page_id=158).
45. Juris Europensis Scientia. URL: <http://jes.nuoua.od.ua/index.php/arkhiv-nomeriv>.
46. Jurnalul juridicnational: teorie și practică. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/index.php/zhurnaly>.

Електронне навчальне видання

## **Методичні вказівки**

щодо підготовки до практичних занять і самостійної роботи  
з дисципліни **«Проблемні питання розгляду трудових спорів»**  
для здобувачів спеціальності 081 *«Право»*  
освітньої програми *«Правознавство»*,  
освітнього ступеня *«магістр»*  
усіх форм здобуття вищої освіти

Відповідальний за випуск О. В. Ільченко  
Редакторка Н. М. Мажуга  
Комп'ютерне верстання Т. В. Шлапко

Формат 60x84/8. Ум. друк. арк. 8,95. Обл.-вид. арк. 8,23.

Видавець і виготовлювач  
Сумський державний університет,  
вул. Харківська, 116, м. Суми, 40007  
Свідоцтво про внесення суб'єкта господарювання до Державного реєстру видавців,  
виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 8193 від 15.10.2024.