

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

(назва інституту (факультету))

Кафедра Цивільного права і процесу

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри  Світлана ВИШНОВЕЦЬКА

(підпис)

(ПІБ)

« 15 » 11 2022 р.

ТИПОВІ ПРАКТИЧНІ СИТУАЦІЙНІ ЗАДАЧІ

з дисципліни «Проблеми застосування трудового законодавства»

Розробник д.ю.н., проф. Світлана ВИШНОВЕЦЬКА

(науковий ступінь, вчене звання, П.І.Б. викладача)

ЗАГАЛЬНІ МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИРІШЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ СИТУАЦІЙНОЇ ЗАДАЧІ

Практична ситуаційна задача – проблемна ситуація з чітко визначеною метою, яку необхідно досягти або вправа, що потребує знаходження рішення за відомими даними за допомогою певних дій за дотримання певних правил виконання цих дій. Отже, ситуаційні задачі, пов'язують теорію з її практичним застосуванням.

До вирішення задачі необхідно визначити норми права, що підлягають застосуванню, опрацювати їх, вивчити відповідну навчальну літературу, судову практику.

Для належного розв'язання задач необхідно надати юридичну оцінку кожному факту, визначити відповідну норму, яка підлягає застосуванню. Відповіді на поставлені в задачі запитання мають бути повними, розгорнутими, обґрунтованими, аргументованими, з посиланням на конкретні статті, пункти нормативних актів, постанов Пленуму Верховного Суду України, з урахуванням судової практики Верховного Суду.

Запропоноване вирішення ситуації повинно відповідати зазначеним у фабулі обставинам. Забороняється довільно змінювати умови задачі або припускати в ній те, що не зазначено в тексті. Відповіді на поставлені в задачі запитання повинні бути повними, обґрунтованими, у випадку можливих кількох варіантів вирішення доцільно їх вказати та аргументувати. Особливу увагу потрібно звернути на колізійні норми законів та запропонувати способи вирішення колізії.

Варто взяти до уваги, що й неправильно вирішена задача заслуговує певної позитивної оцінки, якщо розв'язок містить належне правове обґрунтування або є наближеним до правильної відповіді чи одного з її варіантів. І навпаки, навіть правильний перебіг думок може бути оцінений нижче або не зарахований, якщо бракує посилань на відповідні джерела або ніяк не обґрунтовується.

Закінчувати розв'язання задачі необхідно юридичним висновком, у якому коротко визначається правильна кваліфікація відносин, які дії потрібно вчинити, яку правомірну поведінку застосувати для поновлення порушеного права. Розв'язання задачі, яке не містить такого висновку, є не повним, а тому не зараховується. Наприкінці розв'язання задачі потрібно обов'язково подати перелік нормативних актів, літератури, інших джерел, що використовувалися під час розв'язання задачі.

Приклад вирішення задачі

Задача. Відповідно до наказу ПАТ «Черкасиобленерго» Клименко був прийнятий на посаду інспектора в енергозбутову службу Черкаського міського РЕМ ПАТ «Черкасиобленерго». Згодом був переведений на посаду начальника енергоінспекції цього ж підприємства. Актом визначення

категорій осіб, які підлягають попереднім (періодичним) медичним оглядам по Черкаському міському РЕМ ПАТ «Черкасиобленерго», від 14 грудня 2015 року посада Клименка була включена до переліку посад, у разі зайняття якої особа підлягає обов'язковому медичному огляду.

21 вересня 2016 року Клименко пройшов позачерговий медичний огляд КНП «Олександрівська ЦРЛ» та отримав медичний висновок про придатність до роботи, про що наступного дня повідомив заступника директора. Проте наказом директора Черкаського міського РЕМ ПАТ «Черкасиобленерго» від 26 грудня 2016 року Клименка направлено на позачерговий медичний огляд у КНП «Перша Черкаська міська поліклініка», з яким він не погодився, про що письмово повідомив роботодавця. Цього ж дня Клименка було відсторонено від роботи без збереження заробітної плати на підставі статті 46 КЗпП України у зв'язку з ухиленням від обов'язкового медичного огляду.

Чи можна вважати наказ про відсторонення Клименка законним? Чи зобов'язує законодавство працівника проходити медичний огляд тільки в тому медичному закладі, який визначений роботодавцем? Відповідь обґрунтуйте.

Хід розв'язання задачі

Необхідно проаналізувати ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» та Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом МОЗ від 21 травня 2007 року № 246, в якому визначена процедура проведення періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі. Необхідно проаналізувати ст. 46 КЗпП України та ст. 17 Закону України «Про охорону праці».

Відповідь

У частині першій ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» визначено, що обов'язкові медичні огляди організуються і здійснюються у встановленому законодавством порядку. Пунктом 2.5 вказаного Порядку № 246 закріплено обов'язок роботодавця за рахунок власних коштів забезпечувати організацію проведення медичних оглядів. Водночас Порядком не встановлено обов'язку працівника проходити медичний огляд саме у визначених роботодавцем закладах охорони здоров'я. Норми ст. 46 КЗпП України та ст. 17 Закону України «Про охорону праці» надають право роботодавцеві відсторонювати працівників від роботи у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів та не застосовують безумовно у разі проходження медичного огляду в медичному закладі, який не визначений роботодавцем. Отже, проходження працівником відповідно до вимог пункту 2.8 Порядку № 246 медичного огляду, але в іншій медичній установі, не свідчить про те, що медичний огляд не пройдено, а тому відсутні підстави для відсторонення його у зв'язку з цим від роботи. Законодавство не зобов'язує працівника

проходити медичний огляд тільки в тому медичному закладі, який визначений роботодавцем. Медичний висновок про придатність Клименка до роботи на посаді начальника енергоінспекції Черкаського міського РЕМ ПАТ «Черкасиобленерго» від 21 вересня 2016 року був чинним до 21 вересня 2017 року, тому наказ від 26 грудня 2016 року про відсторонення Клименка від роботи без збереження заробітної плати є незаконним та підлягає скасуванню.

Практичні ситуаційні задачі

Задача 1

Згідно з наказом № 25-К від 10 лютого 2004 року, Трохимчук був прийнятий на роботу охоронником на ДП «ДГ «Кутузівка» ІСГ Північного Сходу НААНУ».

Наказом № 192-К від 19 грудня 2008 року Трохимчук був звільнений з роботи.

27 липня 2008 року о 07:00 год Трохимчука, який працював на ДП «ДГ «Кутузівка» ІСГ Північного Сходу НААНУ» охоронником та був на чергуванні, побив комбайнер Дзюба, внаслідок чого Трохимчук отримав тяжку закриту черепно-мозкову травму, що відноситься до тяжких тілесних ушкоджень, отримав інвалідність. Конфлікт виник у зв'язку з тим, що Дзюба пред'явив Трохимчуку претензії щодо охорони припаркованого автомобіля. Це сталося на ґрунті особистих неприязних відносин.

21 липня 2016 року вироком Харківського районного суду Харківської області по справі № 2034/10582/2012, який набрав законної сили 8 серпня 2016 року, Дзюба був визнаний винним у спричиненні Трохимчуку легких тілесних ушкоджень.

Наказом № 209 від 15 грудня 2016 року ДП «ДГ «Кутузівка» ІСГ Північного Сходу НААНУ» було призначено комісію з розслідування нещасного випадку, який мав місце 27 липня 2008 року на території господарства.

Листами від 16 грудня 2016 року, від 20 грудня 2016 року та від 21 грудня 2016 року позивачу було повідомлено про проведення засідання комісії з розслідування нещасного випадку та запропоновано 27 грудня 2016 року бути присутнім на засіданні. Однак, за станом здоров'я позивач не був присутній на засіданні комісії з розслідування нещасного випадку.

У січні 2017 року Трохимчук отримав два акти від ДП «ДГ «Кутузівка» ІСГ Північного Сходу НААНУ» за формою НПИ та Н-5 від 27 грудня 2016 року, згідно з якими комісія надала висновок про те, що нещасний випадок, який стався з позивачем є таким, що не пов'язаний з виробництвом.

Не погоджуючись з таким висновком, Трохимчук звернувся з позовом до суду, в якому просить суд визнати нещасний випадок, який стався з ним 27 липня 2008 року о 07:00 год під час виконання трудових обов'язків таким, що пов'язаний з виробництвом.

Вирішіть спір. Чи можна кваліфікувати як виробничі травми ушкодження здоров'я, отримані під час бійки на робочому місці? Чи свідчить заподіяння тілесних ушкоджень у ході конфлікту, що раптово виник на ґрунті особистих неприязних відносин, про наявність підстав для визнання нещасного випадку таким, що не пов'язаний із виробництвом?

Задача 2

Панасенка наказом від 26 грудня 2018 року № 49-К з 2 січня 2019 року було прийнято на роботу на посаду помічника директора ТОВ «ГК «Нафтогаз Трейдинг» із посадовим окладом відповідно до штатного розпису з випробувальним терміном три місяці з встановленням йому вільного графіка роботи та правом здійснювати свої трудові обов'язки дистанційно.

Наказом від 18 квітня 2019 року № 38-К Панасенку було оголошено догану. Підставою для оголошення Панасенку догани стало невиконання ним трьох доручень керівника від 17 квітня 2019 року. У наказі від 19 квітня 2019 року № 39-К про звільнення Панасенка зазначено, що 17 квітня 2019 року Панасенко отримав вимогу надати письмові звіти про виконану ним роботу за січень, лютий, березень 2019 року, та за період з 1 квітня 2019 року по 15 квітня 2019 року. У вимогах встановлено, що письмові звіти повинні бути подані о 14:00 17 квітня 2019 року. Станом на 18 квітня 2019 року Панасенко звіти не надав. При цьому посадова інструкція помічника директора ТОВ «ГК «Нафтогаз Трейдинг» не передбачає обов'язку помічника директора надавати письмові звіти про виконану ним роботу.

Оскільки до Панасенка наказом від 18 квітня 2019 року вже було застосовано дисциплінарне стягнення у виді догани, наказом від 19 квітня 2019 року № 39-К його було звільнено 23 квітня 2019 року за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (пункт 3 частини першої статті 40 КЗпП України).

Чи можна вважати звільнення Панасенка з роботи правомірним? Чи є підстави вважати, що Панасенко систематично не виконував свої трудові обов'язки? Які обов'язки можуть бути покладені на працівника? Чи свідчить ненадання інформації про виконану роботу про невиконання Панасенком своїх посадових обов'язків?

Задача 3

9 серпня 2004 року загальними зборами акціонерів АКБ «ТАС-Комерцбанк» Петрова було обрано за основним місцем роботи головою спостережної ради банку. Відповідно до наказу голови правління АКБ «ТАС-Комерцбанк» від 10 серпня 2004 року № 163-К на підставі рішення загальних зборів акціонерів та рішення правління банку внесено та затверджено зміни до штатного розкладу АКБ «ТАС-Комерцбанк» щодо введення посади голови спостережної ради та встановлено Петрову

посадовий оклад у сумі 36 750,00 грн. Запис про обрання Петрова головою спостережної ради внесено до його трудової книжки.

Відповідно до наказу голови правління АКБ «ТАС-Комерцбанк» від 2 травня 2006 року № 208-К Петрова було звільнено з посади голови спостережної ради за власним бажанням згідно зі статтею 38 КЗпП України на підставі його заяви та рішення засідання загальних зборів акціонерів АКБ «ТАС-Комерцбанк» від 29 травня 2006 року, протокол № 19. Запис про звільнення Петрова також внесено до його трудової книжки.

Відповідно до пункту 5 протоколу позачергових загальних зборів акціонерів АБ «Муніципальний» (правонаступником якого з 2005 року є АБ «ТАС-Бізнесбанк») від 1 жовтня 2004 року Петрова вирішено обрати головою спостережної ради банку представника акціонера ЗАТ «Холдингова компанія Теко-Дніпрометиз». При цьому у протоколі зазначено, що, враховуючи вимоги чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про захист економічної конкуренції», пункт 5 цього рішення набуває чинності з моменту отримання АКБ «ТАС-Комерцбанк» дозволу Антимонопольного комітету України на концентрацію.

Петров приступив до виконання обов'язків за сумісництвом, хоча про укладення з ним трудового договору на виконання роботи за сумісництвом йому не відомо, заробітну плату за виконання такої роботи він не отримував, розрахунок при звільненні з ним не проводився.

У протоколі загальних зборів акціонерів АБ «ТАС-Бізнесбанк» (з 2005 року правонаступник АБ «Муніципальний») від 7 червня 2006 року зазначено, що акціонер ЗАТ «Холдингова компанія Теко-Дніпрометиз» припиняє повноваження представника Петрова та надає довіреність на представництво у спостережній раді АБ «ТАС-Бізнесбанк» іншій особі, яку запропоновано обрати до складу спостережної ради як представника ЗАТ «Холдингова компанія Теко-Дніпрометиз».

Вважаючи, що звільнення відбулося без законної підстави та з порушенням встановленого законом порядку, Петров звернувся з позовом до суду про поновлення на роботі, стягнення невикраденої заробітної плати та невикрадених сум при проведенні розрахунку при звільненні.

Вирішіть спір. Чи належать спірні відносини до сфери дії норм трудового права? Чи виникли між Петровим і АБ «Муніципальний» трудові правовідносини? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 4

Відповідно до наказу від 21.06.2017 № 88 Старосила був призначений виконуючим обов'язки першого заступника директора Дочірнього підприємства «УКРАВТОГАЗ» з 22 червня 2017 р. на період до призначення в установленому порядку першого заступника директора Дочірнього підприємства «УКРАВТОГАЗ» на умовах строкового трудового договору. Згідно з п. 2.1. його трудового договору, цей договір є строковим і діє на період до призначення в установленому порядку першого заступника директора.

Наказом від 16.01.2019 № 04-К Старосилу було звільнено від виконання обов'язків першого заступника директора ДП «УКРАВТОГАЗ», 17.01.2019, у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України. Також вказаним наказом з 18.01.2019 було призначено іншу особу на посаду першого заступника директора ДП «УКРАВТОГАЗ».

Старосила вважав своє звільнення з роботи за пунктом 2 статті 36 КЗпП України (у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору) незаконним та таким, що суперечить чинному законодавству. Він звернувся з позовом до суду про визнання недійсним пункту договору, визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Вирішіть спір. Чи відбулося звільнення Старосили з дотриманням вимог трудового законодавства? У чому полягають особливості порядку укладення трудового договору при призначенні на посаду?

Задача 5

До фізичної особи-підприємця Дорошенка звернувся громадянин Григоренко з проханням прийняти його на роботу в якості технолога. Під час укладення трудового договору з'ясувалося, що Григоренко має статус внутрішньо переміщеної особи та в його трудовій книжці відсутній запис про звільнення з попереднього місця роботи. Григоренко пояснив, що він проживав та працював на території, яка є тимчасово окупованою, і зв'язатися з роботодавцем (теж фізичною особою-підприємцем) у будь-який спосіб неможливо. Дорошенко відмовив у прийнятті на роботу Григоренка. Останній вважає, що відмова є необґрунтованою.

Чи є підстави вважати, що Дорошенко правомірно відмовив Григоренку в працевлаштуванні? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 6

Золотаренко, пройшовши співбесіду із начальником відділу, написав заяву про прийняття на роботу на посаду провідного спеціаліста та віддав її начальнику відділу. Пропрацювавши півмісяця і не отримавши авансу, Золотаренко звернувся до бухгалтерії і з'ясував, що наказ про прийняття його на роботу відсутній. Начальник відділу пояснив, що директор зараз у відпустці, а із заступником директора у нього напружені стосунки, тому він чекає директора з відпустки.

Чи можна вважати, що в даному випадку відбулось укладення трудового договору? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 7

04 жовтня 2016 року керівництвом відокремленого підрозділу «Шахтоуправління Червонопартизанське» ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит» виданий наказ про проведення обов'язкового щорічного медичного огляду працівниками шахти, однак роботодавець не організував проходження своїми

працівниками медичного огляду, не сплативши кошти за це. Оскільки особистих коштів у Степаненка не було, він був позбавлений можливості пройти медичний огляд за власний рахунок.

30 січня 2017 року відповідачем виданий наказ про відсторонення працівників, у тому числі й Степаненка, від роботи як особи, яка ухилялася від проходження обов'язкового щорічного медичного огляду.

Степаненко звернувся з позовом до ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит» про визнання незаконною бездіяльність керівництва щодо неналежної організації умов проходження щорічного медичного огляду, визнання незаконним наказу про відсторонення від роботи, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

Вирішіть спір. Чи є відмова від проходження медичного огляду підставою для відсторонення працівника від роботи у разі невиконання роботодавцем обов'язку щодо організації проведення такого огляду?

Задача 8

Зубицька працювала бухгалтером, з метою економії коштів, їй запропонували за сумісництвом на 0,25 ставки виконувати обов'язки касира. Через певний час, для мінімізації витрат, посаду касира вирішили скоротити, до посадової інструкції бухгалтера включили повноваження касира, і повідомили Зубицькій, що вона через два місяці буде виконувати ті самі роботи, але вже тільки за зарплату бухгалтера. Зубицька на наказі про скорочення посади касира та на новій посадовій інструкції бухгалтера зазначила, що не погоджується. Оскільки через два місяці після попередження вона вже не отримувала зарплату за сумісництвом, Зубицька перестала виконувати роботу касира. Керівник попередив, що оголосить догану за невиконання роботи, якщо Зубицька продовжить ігнорувати свої обов'язки, на що вона відповіла, що не давала згоди на внесення змін до посадової інструкції, а оскільки трудова функція є істотною умовою трудового договору, то в односторонньому порядку змінювати її не можна.

Чи правомірні заперечення Зубицької? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 9

Петренка було прийнято на роботу на посаду юрисконсульта юридичного відділу за строковим договором з 13 грудня 2019 року по 23 липня 2020 року на період відпустки Орлової для догляду за дитиною до досягнення нею 4-х років.

Наказом № 462/о від 23 грудня 2019 року його було переведено на посаду юрисконсульта відділу організації правової роботи терміном до 23 липня 2020 року на період відпустки Орлової для догляду за дитиною до досягнення нею 4-х років. 09 липня 2020 року Орловою було подано заяву про достроковий вихід з відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 4-х років.

Наказом № 165/о від 10 липня 2020 року Петренко був звільнений з роботи з 12 липня 2020 року на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України по закінченню строку дії договору, оскільки Орлова перервала свою відпустку та з 13 липня 2020 року приступила до роботи.

Петренко звернувся до суду, вважаючи своє звільнення незаконним, оскільки при прийнятті на роботу з ним було укладено трудовий договір, строк дії закінчення якого визначався конкретним терміном по 23 липня 2020 року, а не з настанням певної події.

Вирішіть спір. Чи може бути достроковий вихід Орлової з відпустки до названої дати підставою для звільнення Петренка у зв'язку із закінченням строку трудового договору?

Задача 10

Струтинська працевлаштувалася на три місяці до юридичної фірми на посаду провідного юрисконсульта на умовах строкового трудового договору. Їй пообіцяли, що якщо вона гарно працюватиме, то з нею укладуть безстроковий трудовий договір. Через два місяці та 29 днів Струтинська надала відділу кадрів довідку медичного закладу про те, що вона вагітна. Керівник відмовився укласти безстроковий трудовий договір із Струтинською і на 30 день видав наказ про звільнення Струтинської у зв'язку з припиненням дії строкового трудового договору.

Чи правомірне розірвання строкового трудового договору із Струтинською? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 11

Мудрик був попереджений про скорочення, йому пропонувалося декілька вакантних посад, але він відмовився, бо вони не відповідали його кваліфікації. Через 2 місяці після попередження Мудрика скоротили. Мудрик оскаржив звільнення, мотивуючи тим, що на його утриманні перебувають двоє дітей і дружина, інших доходів окрім його заробітної плати сім'я не має.

Дайте правову оцінку ситуації. Яке рішення має винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 12

Новікова з 16.11.2001 року обіймала посаду завідувачки відділення судово-медичної імунології в КУ «Запорізьке обласне бюро судово-медичної експертизи» Запорізької обласної ради та була звільнена із займаної посади на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України з 18.01.2019 року у зв'язку із скороченням штатної посади.

В КУ «Запорізьке обласне бюро судово-медичної експертизи» Запорізької обласної ради відбулися зміни в організації виробництва і праці, наслідками яких є скорочення штату працівників. Внаслідок оптимізації деяких структурних підрозділів підприємства відбулося об'єднання восьми основних структурних підрозділів у чотири. Відповідно до наказу № 114 від 26.10.2018 року зі штатного розпису скорочена посада, яку обіймала позивач,

а відділення судово-медичної імунології разом із відділенням судово-медичної цитології об'єднані у відділення судово-медичної імунології, цитології та судової генетики та разом із цим, замість посад «завідувач відділення судово-медичної імунології» та «завідувач відділення судово-медичної цитології» створена нова - «завідувач відділення судово-медичної імунології, цитології та судової генетики». Новікова вважала, що саме ця новоутворена посада відповідає її професії та спеціальності, однак роботодавцем не була запропонована, а була запропонована іншій особі – Маліковій, яка займала рівнозначну посаду завідувачки відділення судово-медичної цитології.

Згідно з Додатком № 1 до Протоколу № 2 від 10 вересня 2018 року «Переважне право в рамках оптимізації деяких основних структурних підрозділів бюро», більш високий рівень кваліфікації і продуктивності праці належить Маліковій, а не Новіковій. Зазначене рішення було прийнято колегіально комісією з питань оптимізації структурних відділень.

Новікову було належним чином попереджено про наступне звільнення, їй було запропоновано інші вакантні посади, від яких вона відмовилася.

З дня повідомлення та до моменту звільнення Новікової із займаної посади не було інших вакантних посад, які вона могла б займати за своєю професією чи спеціальністю, окрім тих, які їй пропонувались.

Чи мав роботодавець підстави для розірвання з Новіковою трудового договору на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України? Що є визначальним критерієм для визначення наявності переважного права на залишення на роботі при скороченні чисельності штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці? Чи належать питання доцільності скорочення чисельності або штату працівників до компетенції суду?

Задача 13

Під час працевлаштування на роботу Петренка на посаду технолога у 2021 році роботодавець змусив його пройти медичний огляд за власні кошти, а сам відмовився оплатити кошти, витрачені ним на проходження медичного огляду. Петренко звернувся з позовом до суду про стягнення з роботодавця персональної частки заробітної плати, витраченої на обов'язковий особистий медичний огляд, встановлений законодавством України.

Вирішіть спір. Чи зобов'язаний роботодавець за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медоглядів працівників? Чи зобов'язує роботодавця здійснити оплату таких послуг відсутність посади працівника у Переліку професій, для яких проходження медичного огляду є обов'язковим?

Задача 14

Битько працював головним спеціалістом адміністративно-господарського відділу з окладом 10 тис. грн. Через деякий час начальник відділу повідомив його про те, що з наступного місяця Битька переводять на

посаду провідного спеціаліста з окладом 8 тис. грн. Битько зазначив, що своєї згоди на таке незаконне переведення він не дає, і оскільки за наступний місяць він отримав зарплату виходячи з окладу 8 тис. грн., то подав позов до суду про визнання переведення незаконним та поновлення його на посаді головного спеціаліста. Суд, задовольняючи позов, стягнув із роботодавця на користь Битька різницю в заробітній платі за час виконання нижчеоплачуваної роботи, виходячи з розміру середнього заробітку Битька за чотири місяці до переведення і чотири місяці (до прийняття судом рішення) після переведення.

Чи правильне рішення виніс суд? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 15

Коновалюк працює в шкідливих умовах праці, за що отримує доплату. Декілька разів його залучали до роботи у вихідні дні, з оплатою праці у подвійному розмірі окладу, доплата за шкідливі умови праці була в одинарному розмірі. Роботодавець пояснив, що шкідливість роботи у будній чи вихідний день одна і та ж, тому немає підстав виплачувати доплату у подвійному розмірі.

Чи правильно роботодавець застосовує відповідну норму трудового законодавства?

Задача 16

Новосельська з 21.07.1978 року була прийнята до Київського виробничого об'єднання ім. Артема і пропрацювала на різних посадах до 29.12.1993 року. В 1993 році було проведено реструктуризацію об'єднання і на базі спеціалізованих виробництв створено дочірні підприємства, які входили до складу об'єднання. ДП «Завод Артемзварювання» організаційно входило до складу Київського виробничого об'єднання ім. Артема. Внаслідок зміни організаційної структури Київського виробничого об'єднання ім. Артема, Новосельську було переведено до акціонерного підприємства «Завод «Артемзварювання» головним бухгалтером. Таке переведення відбулося в межах одного підприємства. В подальшому, з ПрАТ «Завод Артемзварювання» Новосельська була звільнена у зв'язку із переведенням для подальшої роботи в ДАХК «Артем».

У 2004 році Новосельській було присвоєно звання «Почесний артемівець». Однією з підстав для такої відзнаки, згідно з локальними актами, є стаж роботи не менше 20 років.

З 15.05.2020 року Новосельська була звільнена за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію, ст. 38 КЗпП України, з виплатою вихідної допомоги в розмірі трьох середньомісячних заробітків, згідно з п. 5.1.16 Колективного договору.

Оскільки зазначена допомога не була виплачена, Новосельська звернулася до суду з відповідним позовом. Причину відмови у виплаті вихідної допомоги при звільненні Новосельської роботодавець пояснив відсутністю необхідного безперервного стажу роботи.

Вирішіть спір щодо застосування положень колективного договору з питань виплати вихідної допомоги при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію. Чи є правові підстави для задоволення позову Новосельської? Чи впливає реструктуризація підприємства на визначення тривалості загального трудового (страхового) стажу працівників у силу вимог закону, зокрема ст. 108 ЦК і чи може бути підставою для позбавлення гарантій, передбачених колективним договором?

Задача 17

Кузьменко працював в КО «Київзеленбуд» на посаді начальника управління міської станції захисту зелених насаджень. 23 жовтня 2019 р. наказом в.о. генерального директора № 266 Кузьменка було призначено відповідальним за стан охорони праці і пожежної безпеки, а також за утримання і експлуатацію засобів протипожежного захисту, доручено провести ряд заходів та вчинити дії, спрямовані на забезпечення належного стану охорони праці та пожежної безпеки.

Відповідно до п. 2.2. його посадової інструкції розділу 2 «Завдання та обов'язки» начальник управління МСЗЗН здійснює контроль за діяльністю управління та несе відповідальність за невиконання та/або неналежне виконання покладених на управління МСЗЗН завдань».

25 жовтня 2019 р. на території підприємства виникла пожежа, про що були складені відповідні акти.

Наказом № 1001-п від 31.10.2019 р. Кузьменку оголосили догану за неналежне виконання завдань та своїх обов'язків у частині виконання наказу від 23.10.2019 р. № 266 «Про призначення відповідальних осіб за стан охорони праці та пожежної безпеки у структурних підрозділах КО «Київзеленбуд». Підставою внесення оскаржуваного наказу стали акт про пожежу від 25.10.2019 р., письмові пояснення Кузьменка, викладені у формі доповідної записки від 28.10.2019 р. та наказ від 23.10.2019 р. № 266.

Кузьменко із вказаним наказом не погодився, оскільки в документі чітко не зазначено які конкретно порушення трудової дисципліни та/або невиконання яких конкретно посадових обов'язків та/або рішень роботодавця ним допущено. Також Кузьменко вважає, що ним не було порушено обов'язків працівника, які визначено в ст. 139 КЗпП України.

01 листопада 2019 року Кузьменка було звільнено з роботи відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України.

Вважаючи звільнення незаконним, Кузьменко звернувся до суду і просив скасувати дисциплінарні стягнення, поновити його на роботі та стягнути моральну шкоду.

Вирішіть спір. Чи є недостатня конкретизація дисциплінарного проступку в наказі про оголошення догани підставою для визнання такого наказу незаконним? Яка сукупність умов необхідна для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 статті 40 КЗпП України?

Задача 18

Стадник, перебуваючи у нетверезому стані на робочому місці, пролив кислоту на апаратуру. Через деякий час апаратура зіпсувалася. Начальник Стадника пригадав пролиту кислоту та поділився своїми здогадками з керівником. Стадник заперечував свою провину. Роботодавець замовив експертизу і через 7 місяців після пролиття кислоти, експерт надав висновок про наявність причинно-наслідкового зв'язку потрапляння кислоти на апаратуру та подальшого її зіпсуття. Директор підписав наказ про звільнення Стадника через 8 місяців, а протягом цих 8-ми місяців утримувати з його зарплати 20 відсотків, що покриє в повній мірі витрати за ремонт апаратури.

Чи правомірний такий наказ роботодавця? Чи немає порушень у застосуванні ним відповідних норм трудового законодавства?

Задача 19

Зубкова працювала на посаді доцента кафедри дидактики та методик навчання природничо-математичних дисциплін. Наказом ректора Комунального закладу «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Запорізької обласної ради від 04 червня 2015 року № 74-К її було звільнено з цієї посади за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на неї трудовим договором та правилами внутрішнього розпорядку, відповідно до пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Рішенням Орджонікідзевського районного суду міста Запоріжжя від 25 січня 2017 року, залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду Запорізької області від 19 квітня 2017 року, наказ ректора було скасовано. Зубкову було поновлено на посаді доцента кафедри дидактики та методик навчання природно-математичних дисциплін та стягнуто з Комунального закладу «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Запорізької обласної ради на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральну шкоду в загальній сумі 108 073,55 грн.

Зважаючи на те, що Зубкову було звільнено з роботи з порушенням закону наказом Комунального закладу «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Запорізької обласної ради за підписом ректора Пашкова В. А. від 04 червня 2015 року № 74-К, суд дійшов висновку про те, що відповідач як службова особа, яка видала наказ про звільнення, несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою незаконно звільненому працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Ректор вважає, що матеріальна відповідальність з оплати незаконно звільненому працівникові часу вимушеного прогулу має покладатися на всіх учасників трудового колективу, які 04 червня 2015 року на зборах прийняли рішення про звільнення Зубкової, а не лише на нього як ректора інституту.

Вирішіть спір. Чи несе ректор як службова особа, яка видала наказ про звільнення, повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою незаконно звільненому працівникові

середнього заробітку за час вимушеного прогулу? Чи має значення форма вини у цьому випадку?

Задача 20

Максимов звернувся до районного суду із заявою про встановлення факту, що має юридичне значення – встановлення факту перебування Максимова у трудових відносинах із ТОВ «Смерека» на момент настання нещасного випадку та встановлення факту укладеного трудового договору між Максимовим та ТОВ «Смерека». ТОВ «Смерека» просило залишити заяву без розгляду як таку, що подана із порушенням норм процесуального права.

Вирішіть спір. Посилаючись на відповідні норми права, дайте обґрунтовану відповідь.

Задача 21

Між працівником Довженком та керівником підприємства Рибаким виник конфлікт. Керівник вимагав від працівника подати заяву на звільнення за власним бажанням, погрожуючи звільнити його за порушення трудової дисципліни. Після тривалого морального тиску Довженко подав таку заяву, а за день до звільнення він подав другу заяву, якою відкликав першу. Однак, другу заяву роботодавець не взяв до уваги і видав наказ про звільнення Довженка за статтею 38 КЗпП України. Після цього Довженко звернувся із заявою до КТС. Трудовий спір було розглянуто КТС без участі Довженка, але при розгляді трудового спору Довженку було відмовлено в задоволенні його заяви. Довженко звернувся до адміністративного суду з позовною заявою про поновлення на роботі та виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.

Як вирішити трудовий спір? Як правильно застосувати відповідні процесуальні норми?