



Бориспільський міськрайонний суд Київської області
08300, м. Бориспіль, вул. Київський шлях, 72, тел./факс (04595) 6-76-19,
inbox@bpm.ko.court.gov.ua

**Узагальнення судової практики
розгляду Бориспільським міськрайонним судом трудових спорів за 2014 рік.**

На виконання Вашого листа №3625/07-16/15 від 16 лютого 2015 року Бориспільським міськрайонним судом було проведено узагальнення судової практики розгляду судом трудових спорів за період 2014 року.

Узагальнення проведено відповідно до наступного плану:

1. Аналіз статистичних даних розгляду судами трудових спорів.
2. Законодавче врегулювання вказаних спорів.
3. Застосування процесуальних норм при вирішенні трудових спорів.
4. Порядок укладання та розірвання трудових спорів.
5. Практика розгляду справ про звільнення з роботи, поновлення на роботі.
6. Відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству, установі, організації.
7. Інші спірні питання, що потребують роз'яснення.

Метою проведення узагальнення є аналіз судової практики щодо застосування трудового законодавства під час розгляду справ про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення заробітної плати та відшкодування моральної шкоди, причини помилок, які допускаються судом при розгляді цієї категорії справ, з'ясування спірних питань застосування норм трудового законодавства при розгляді зазначеної категорії справ та пропозиції щодо можливих шляхів їх вирішення.

1. Аналіз статистичних даних розгляду судами трудових спорів.

В ході проведення узагальнення стало відомо, що Бориспільським міськрайонним судом за період 2014 року було розглянуто 265 справ по спорах, що виникають з трудових правовідносин. В той час як у 2013 році Бориспільський міськрайонний суд розглянув 678 справ даної категорії. Ці обставини свідчать про те, що кількість позовних заяв про трудові спори, поданих до Бориспільського міськрайонного суду в 2014 році, зменшилась на 413 позовних заяв або на 60%.

Відповідно з даної категорії справ:

- задоволено позовів – 238 справ або 89,81% від загальної кількості справ, що перебували на розгляді;
- закрито провадження – 2 справи або 0,75 % від загальної кількості справ, що перебували на розгляді;
- залишено без розгляду – 8 справ або 3,02% від загальної кількості справ, що перебували на розгляді;

- ухвалено рішень – 255 справ або 96,22 % від загальної кількості справ, що перебували на розгляді.

Крім того, у 2014 році Бориспільський міськрайонний суд розглянув 13 цивільних справ за позовами про поновлення на роботі або 4,9% від загальної кількості справ, що перебували на розгляді. В 2013 році Бориспільський міськрайонний суд розглянув 7 цивільних справ цієї категорії. Таким чином, кількість цивільних справ за позовами про поновлення на роботі, розглянутих Бориспільським міськрайонним судом у 2014 році, зменшилась на 5 цивільних справ або на 38,46%.

Також, у 2014 році Бориспільський міськрайонний суд розглянув 241 цивільну справу за позовами про виплату заробітної плати або 90,9% від загальної кількості справ, що перебували на розгляді. В 2013 році Бориспільський міськрайонний суд розглянув 648 цивільних справ цієї категорії. Таким чином, кількість цивільних справ за позовами про поновлення на роботі, розглянутих Бориспільським міськрайонним судом у 2014 році, зменшилась на 407 цивільних справ або на 62,81%.

З них про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємству, установі, організації Бориспільський міськрайонний суд за період 2014 року розглянув 1 справу або 0,3% від загальної кількості справ, що перебували на розгляді. В 2013 році в Бориспільському міськрайонному суді дана категорія справ відсутня.

Отже, через Бориспільський міськрайонний суд в період 2014 року в цивільних справах про трудові спори було подано 27 апеляційних скарг або 10,18% від загальної кількості справ, що перебували на розгляді, з них скасовано – 2, без змін – 16, нове рішення – 3, змінено – 4. Відповідно, на кожне десяте рішення подавалася апеляційна скарга, але тільки 3% справ від загальної кількості розглянутих судом були змінені.

Сума пред'явлена до стягнення в 2014 році по справах із трудових правовідносин усього становить 23957778 грн. Із них присуджено до стягнення – 23592019 грн. У тому числі моральної шкоди у розмірі 97199 грн.

2. Законодавче врегулювання вказаних спорів.

Законодавче врегулювання трудових спорів відбувається на основі трудового законодавства України. Трудове законодавство України – це система нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень для правового регулювання суспільно-трудова відносин, встановлюючи правила поведінки їх учасників.

Окрім цього, слід зазначити, що трудове законодавство регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Судді Бориспільського міськрайонного суду при врегулюванні трудових спорів використовують наступні законодавчі акти:

- за юридичною силою основним актом трудового законодавства є Конституція України, як Основний Закон України, що має на території України найвищу юридичну силу (ст.8 Конституції України), а це означає, що всі інші акти трудового законодавства мають їй відповідати.

- потім це – Кодексу законів про працю України, який діє на території України зі змінами та доповненнями.
- наступний щабель у структурі трудового законодавства України посідають закони про працю, ухвалені Верховною Радою України з усіх питань суспільно-трудових відносин.
- наступне місце в структурі трудового законодавства посідають постанови Верховної Ради України
- далі в ієрархічній структурі трудового законодавства ідуть нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України (постанови та розпорядження).
- особливе місце в системі актів трудового законодавства України належить нормативно-правовим актам Міністерства праці та соціальної політики України.
- до актів трудового законодавства України можуть належати і нормативно-правові акти міністерств та інших відомств у сфері праці.
- окреме місце в системі актів трудового законодавства України належить колективним угодам. Їх ухвалення базується на положеннях Закону України «Про колективні договори, угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII.
- допоміжне значення в системі актів трудового законодавства надається рішенням Конституційного Суду України.
- крім того, важливий вплив на трудове законодавство України мають постанови Пленуму Верховного Суду України, які надають офіційне роз'яснення щодо застосування окремих положень трудового законодавства і через це на практиці застосовуються всіма учасниками суспільно-трудових відносин.

3. Застосування процесуальних норм при вирішенні трудових спорів.

Під час трудової діяльності між працівниками і власниками підприємств або уповноваженими ними органами досить часто виникають непорозуміння, що вирішуються в судовому порядку.

Розбіжності, які виникають між суб'єктами трудового права щодо встановлення умов праці, укладення трудового договору, застосування норм трудового законодавства, вирішення яких передано на розгляд відповідного компетентного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення, можна назвати трудовими спорами, або конфліктами.

Трудовий спір, що виникає між окремим працівником та роботодавцем, у юридичній літературі іменують індивідуальним. Трудові спори, які виникають між групами працівників, трудовими колективами підприємства, з одного боку, і власником підприємства або уповноваженою ним особою, з другого – називаються колективними.

Класифікацію трудових спорів можна провести за різними критеріями:

- за ознакою підвідомчості (залежно від порядку вирішення спору – в комісії по трудових спорах, у судовому порядку або в особливому порядку, визначеному спеціальними нормами законодавства);

- за характером та предметом спору (спори про застосування норм трудового законодавства; колективного і трудового договору; спори про встановлення нових умов праці, не врегульованих законодавством або іншими нормативними актами; спори, пов'язані з відмовою у прийнятті на роботу);

- за видом правовідносин, з яких виник спір (як правило, спір виникає з трудових правовідносин, проте може виникати і з інших, наприклад процесуальних, цивільних правовідносин, зокрема в разі визнання цивільно-правового договору трудовим договором);

- за суб'єктом, що заявив про порушення свого права (як правило, особою, яка заявляє про порушення своїх трудових прав, є працівник, хоча такою особою може бути і підприємство – сторона трудового договору);

- за причинами виникнення спору та деякими іншими критеріями (наприклад, причини виникнення трудових конфліктів можуть мати як суб'єктивний характер (відсутність знань чинного законодавства України у працівників і керівників підприємств), так і об'єктивний (колізії норм права, недостатнє фінансування бюджетних організацій, що спричиняє невиплати заробітної плати працівникам тощо).

Класифікація трудових спорів має не лише теоретичне, а й практичне значення, особливо для визначення їх підвідомчості – для кожної групи трудових спорів встановлена певна процедура розгляду і відповідний орган, уповноважений державою розглядати цей спір.

Пленум Верховного Суду України в пункті 8 постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 роз'яснив: з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не має права відмовити особі у прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Стаття 55 Конституції України гарантує кожній людині право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, а тому суд не повинен відмовляти особі в прийнятті чи розгляді скарги з підстав, передбачених законом, який це право обмежує.

Відповідно до п.3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 за загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах (КТС).

У будь-якому разі безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи, про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації, а за заявами керівників підприємств, установ, організацій (філій, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів), їхніх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їхніх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, крім цього, і спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень.

Відповідно до частини другої ст. 232 КЗпП суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів:

- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – при наявності дитини віком до 14 років;
- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Трудові спори розглядаються судами за загальними правилами цивільного судочинства, встановленими в Цивільному процесуальному кодексі України.

Так, відповідно до ст.4 ЦПК України, усяка заінтересована особа має право в порядку, встановленому законом, звернутися до суду за захистом порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу, а також для вжиття передбачених цим Кодексом заходів, спрямованих на запобігання правопорушенням. Відмова від права на звернення до суду недійсна.

Одним із важливих процесуальних аспектів реалізації заінтересованою особою права чи охоронюваного законом інтересу є дотримання цією особою вимог ст.137 ЦПК України про зміст і форму позовної заяви.

Позовна заява подається до суду в письмовій формі та має містити:

- назву суду, до якого подається заява;
- точну назву позивача і відповідача, їхнє місце проживання або перебування, а також назву представника позивача, коли позовна заява подається представником;
- зміст позовних вимог;
- викладення обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги;
- зазначення доказів, що стверджують позов;
- зазначення ціни позову;
- підпис позивача або його представника із зазначенням часу подання заяви.

До позовної заяви додаються письмові докази, а якщо вона подається представником позивача – також довіреність чи інший документ, який підтверджує повноваження представника.

Крім того, при поданні позовної заяви необхідно керуватися й іншими нормами цивільного процесуального законодавства України (наприклад, позивач повинен дотримуватися правила про підсудність даного спору суду, до якого він звертається; сплатити державне мито і додати до позовної заяви відповідну квитанцію, якщо він не звільнений від його сплати відповідно до статті 4 Декрету Кабінету Міністрів України від 21 січня 1993 р. № 7-93, тощо).

4. Порядок укладання та розірвання трудових спорів.

Трудовий договір - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець - виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Для збереження правових гарантій для сторін велике значення має правильне укладення та оформлення трудового договору.

Порядок укладення трудового договору – це встановлена чинним законодавством процедура підписання та оформлення трудового договору.

Порядок укладення трудового договору і перелік необхідних при цьому документів залежить від:

- категорії працівників, які приймаються (кваліфікована, некваліфікована робота);
- умов праці (важкі, шкідливі тощо);
- допуску до державної таємниці;
- підстав виникнення правовідносин (результати виборів (депутатський мандат), перемоги в конкурсі тощо).

Сам порядок укладення трудового договору умовно можна поділити на декілька етапів:

1. звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору;
2. розгляд заяви роботодавцем і прийняття ним рішення;
3. видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу;
4. оформлення трудової книжки.

Окрім того, щодо розірвання трудового договору то Кодексом законів про працю України визначено такі підстави припинення трудового договору:

- Угода сторін.

За угодою сторін може припинитись трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору можливе у будь-який час, коли між власником або уповноваженим ним органом та працівником досягнуто угоду про припинення трудового договору. В даному випадку така пропозиція може надходити як від власника або уповноваженого ним органу так і від працівника. Якщо з поданою однією із сторін пропозицією про припинення трудового договору погоджується друга сторона, то вважається, що сторони досягли угоди про припинення трудового договору, і працівник звільняється з роботи.

При відсутності згоди кожної сторони на пропозицію іншої розірвання трудового договору проводиться за ініціативою працівника чи за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.

- Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника залежить від того, чи це є трудовий договір, укладений на визначений строк чи строковий договір. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

При відсутності у заяві працівника прохання про звільнення його до закінчення строку попередження, розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору до настання двотижневого строку є незаконним.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Чинним законодавством працівнику надано право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Слід зазначити, що строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника. Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

- Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Законодавством визначено ряд випадків, за якими трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом.

До них належать:

- зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

- прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

При цьому слід зазначити, що при звільненні працівників за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з причин незалежних від них, а саме, за скороченням чисельності або штату працівників, при виявленій невідповідності зайнятій посаді або виконуваній роботі і при поновленні на роботі іншого працівника, який раніше виконував цю роботу, власник або уповноважений ним орган повинен запропонувати працівникові переведення на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці.

Проте, це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Законодавством також визначені додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов.

Так, крім вищезазначених підстав, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;
- винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Правило про недопустимість звільнення працівників в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці стосується також всіх додаткових підстав розірвання трудового договору.

Розірвання трудового договору у випадках винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, може здійснюватись лише з додержанням вимог ст.43 Кодексу законів про працю України.

Зазначена стаття Кодексу передбачає, що для звільнення працівника необхідно отримати попередню згоду профспілкового органу. Винятки з цього правила наведено у ст.43-1 даного Кодексу, де, зокрема, зазначено, що звільнення працівника без згоди профспілкового органу допускається, якщо він не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації, або профспілкової організації там взагалі немає.

Також, розірвання трудового договору з керівником відбувається на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Вимогу про розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», може заявити виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник).

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

Також важливою підставою для розірвання трудового договору є закінчення його строку.

Закінчення строку трудового договору передбачає припинення трудових відносин лише у тому випадку, коли вимогу про припинення трудових відносин заявила одна із сторін трудового договору – працівник чи власник або уповноважений ним орган. Якщо такої вимога жодна із сторін не поставила, трудові відносини тривають.

Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію, або перехід на виборну посаду, також є важливою підставою для припинення трудового договору.

Слід зазначити, що умовою здійснення переведення на іншу роботу є, зокрема, згода працівника на переведення, наказ власника або уповноваженого ним органу за попереднім місцем роботи про припинення трудового договору у зв'язку з переходом на інше

підприємство, установу чи організацію; погодження між керівниками обох заінтересованих підприємств, установ чи організацій.

Перехід працівника на виборну посаду також є підставою для припинення трудового договору, якщо його обрали, зокрема на посаду в державний орган, громадську організацію.

Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці є умовою розірвання трудового договору.

В даному випадку доцільно зазначити, що інформація про нові умови праці повинна бути доведена до працівника не пізніше ніж за два місяці.

Також, Кодекс законів про працю України передбачає ряд інших підстав припинення трудового договору, а саме, призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну невійськову службу; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; підстави, передбачені контрактом.

5. Практика розгляду справ про звільнення з роботи, поновлення на роботі.

Так, в процесі виконання цього узагальнення стало відомо, що у 2014 році Бориспільським міськрайонним судом було розглянуто 13 цивільних справ про звільнення з роботи та поновлення на роботі. В 2013 році. Бориспільський міськрайонний суд розглянув 7 справ з такими вимогами. Ці обставини свідчать про те, що кількість позовних заяв про поновлення на роботі, поданих до Бориспільського міськрайонного суду в 2014 році зменшилась на 5 позовних заяв або на 38,46%.

Відповідно з них: 5 позовів – задоволено, 4 позови – відмовлено, 2 позови – задоволено частково, 2 позови – залишено без розгляду.

Наприклад, рішенням Бориспільського міськрайонного суду від 24 січня 2014 року було задоволено позов С.-юк М.В. до приватного акціонерного товариства Авіакомпанія «Аеросвіт», про поновлення на роботі та стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу. Позивача С.-юк М.В. було поновлено на посаді та стягнуто на її користь середньомісячний заробіток за весь час вимушеного прогулу в сумі 54 977 грн. 04 коп. При цьому суд виходив з того, що позивач працювала на посаді старшого бортпроводника Департаменту сервісу пасажирів на борту ПС Льотного комплексу ПАТ Авіакомпанія «Аеросвіт», наказом № 1493-ос від 13.05.2013 р. її було звільнено з вказаної посади у зв'язку із скороченням штату працівників. Однак позивач з таким наказом не погодилась та вважає його незаконним у зв'язку з тим, що на момент винесення попередження про звільнення та винесення спірного наказу у позивачки було встановлено вагітність, а тому вона відповідно до норм КЗпП України не могла бути звільнена у зв'язку із скороченням штату працівників.

Рішенням Бориспільського міськрайонного суду від 17 січня 2014 року було частково задоволено позов Ф.-ка Р.М. до Державного територіально-галузевого об'єднання «Південно-Західна залізниця», третя особа: виконуючий обов'язки начальника вагонної дільниці станції «Київ-Пасажирський» Я.-ий О.В., про визнання наказу про припинення трудового договору незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку та моральної шкоди та притягнення до відповідальності осіб причетних до

незаконного звільнення. Позивача було поновлено на посаді, наказ начальника вагонної дільниці про розірвання трудового договору визнано незаконним, стягнуто на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 30697 грн. 75 коп., та моральної шкоди у розмірі 2000 грн. При цьому суд виходив з того, що звільнення позивача проводилось відповідачем з порушенням вимог чинного законодавства, це підтвердилось доказами у матеріалах справи та з пояснень свідків, письмовими поясненнями голови профспілки залізничників.

Рішенням Бориспільського міськрайонного суду від 15 травня 2014 року було відмовлено в позові Б.-юк К.В. до Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Київській області про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за вимушений прогул і моральної шкоди. При цьому суд виходив з того, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, між позивачем та відповідачем був розірваний на законних підставах, зі згодою профспілкового комітету та на основі письмової заяви про звільнення позивача.

Крім того, в 2014 році через Бориспільський міськрайонний суд в цивільних справах про поновлення на роботі було подано 4 апеляційні скарги або це – 30,76% від загальної кількості поданих апеляційних скарг цієї категорії. З них одне рішення скасовано, одне винесено нове рішення, одне залишено без змін та одне змінено частково.

6. Відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству, установі, організації.

Аналіз статистичних даних Бориспільського міськрайонного суду показує, що в період 2014 року в провадженні суду перебувала 1 цивільна справа про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству установі, організації, відповідно ухвалено одне рішення.

Рішенням Бориспільського міськрайонного суду від 30 січня 2014 року було задоволено позов АТ «Брокбізнесбанк» до П.-ка Б.В. про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків.

Наприкінці грудня 2013 року АТ «Брокбізнесбанк» звернулося до суду з вказаним позовом, який обґрунтовує тим, що в червні 2013 року П.-ка Б.В. був прийнятий на роботу на посаду контролера-касира відділення банку №9. Відповідно 17 червня 2013 року між П.-ка Б.В. та АТ «Брокбізнесбанк» було укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. 27 вересня 2013 року П.-ка Б.В. перебував на своєму робочому місці та проводив валютно-обмінні операції. В той же день о 17.00 годин при перегляді інкасаторської сумки було виявлено нестачу у розмірі 500000 російських рублів та наявність 500000 білоруських рублів. За даним фактом було складено акт розбіжностей. За наслідками службового розслідування було встановлено що нестача грошових коштів виникла в наслідок недбалості П.-ка Б.В.

При цьому суд, виносивши рішення, виходив з того що, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків, та на основі укладеного між ними відповідного письмового договору, окрім цього відповідач свою вину визнав в повному обсязі. Відповідно з відповідача на користь позивача було стягнуто матеріальну шкоду у розмірі 123750 гривень.

7. Інші спірні питання, що потребують роз'яснення.

В 2014 році розгляд цивільних справ Бориспільським міськрайонним судом за позовами, пов'язаними із трудовими спорами в цілому зауважень не викликає. Вивчення вказаних справ даної категорії вказує на те, що суддями повно, всебічно та об'єктивно проводився розгляд даних справ.

Але необхідним є зазначити, що одним із спірних питань трудових спорів є поняття відшкодування моральної шкоди. Чинне законодавство України не містить чіткого та достатнього його регулювання, відтак відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством залишається дискусійною проблемою.

Відповідно до положень постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.95 р. № 4 під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб.

Єдина стаття Кодексу законів про працю України, яка стосується відшкодування моральної шкоди (ст. 237-1), вказує, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Відшкодування моральної шкоди, як вид відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові моральну шкоду, передбачає наявність умов і підстав її настання. Відтак, тягар доказу настання моральної шкоди лежить на позивачеві. Необхідним є зазначити у чому полягає ця шкода, якими неправомірними діями чи бездіяльністю її заподіяно позивачеві, з яких міркувань він виходив, визначаючи розмір шкоди, та якими доказами це підтверджується.

Отже, на практиці дуже часто виявляється, що в матеріалах справи недостатньо надано доказів заподіяння моральної шкоди та непідтверджене встановлення розміру її відшкодування. Важливим є встановити єдиний підхід визначення розміру матеріальної шкоди. Визначити за яким методом розрахунку об'єктивно встановлювати її розмір за для запобігання ситуацій коли, судом призначаються різні розміри в аналогічних випадках та потерпілим присуджуються завищені та необґрунтовані розміри відшкодування моральної шкоди.

З метою формування єдиної та правильної судової практики застосування норм трудового законодавства при вирішенні справ досліджуваної категорії, доцільним є проведення семінарів з цих питань, систематичне проведення аналізу судової статистики у даній категорії справ, результати аналізу доводити до відома судів та проводити їх обговорення.

**Заступник голови
Бориспільського міськрайонного суду**

Є.О. Борець

Виконавець: Теренковська А.М.
тел. (04595) 6-76-19