

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ**  
**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ**  
**ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ**  
**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФТЕХОСВІТИ**  
**У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**«Щоб захистити свої права  
необхідно їх знати**

(для використання в право освітній роботі викладача – правознавця.)



**м. Дніпропетровськ**  
**2014**

# Щоб захистити свої права необхідно їх знати

## Дотримання законодавства у сфері захисту прав споживачів

Законодавство про захист прав споживачів складається з Закону України від 12 травня 1991 року № 1023-ХІІ «Про захист прав споживачів», Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України та інших нормативно-правових актів, що містять положення про захист прав споживачів.

У ч. 1 ст. 3 Закону України «Про захист прав споживачів» закріплено, що споживачі під час придбання, замовлення або використання продукції, яка реалізується на території України, для задоволення своїх особистих потреб мають право на: 1) захист своїх прав державою; 2) належну якість продукції та обслуговування; 3) безпеку продукції; 4) необхідну, доступну, достовірну та своєчасну інформацію про продукцію, її кількість, якість, асортимент, а також про її виробника (виконавця, продавця); 5) відшкодування майнової та моральної шкоди, завданої внаслідок недоліків продукції (дефекту в продукції), відповідно до законодавства; 6) звернення до суду та інших уповноважених державних органів за захистом порушених прав тощо.

Відповідно до ч. ч. 1, 3 ст. 6 вищевказаного закону *продавець (виробник, виконавець) зобов'язаний передати споживачеві продукцію належної якості, а також надати інформацію про цю продукцію. Вимоги до продукції щодо її безпеки для життя, здоров'я і майна споживачів, а також навколишнього природного середовища встановлюються нормативними документами.*

Виробник (виконавець) забезпечує належну роботу (застосування, використання) продукції, в тому числі комплектуючих виробів, протягом гарантійного строку, встановленого нормативно-правовими актами, нормативними документами чи договором (ч. 1 ст. 7 Закону України «Про захист прав споживачів»).

Згідно з ч. 1 ст. 7 вказаного закону *у разі виявлення протягом встановленого гарантійного строку недоліків споживач, в порядку та у строки, що встановлені законодавством, має право вимагати: 1) пропорційного зменшення ціни; 2) безоплатного усунення недоліків товару в розумний строк; 3) відшкодування витрат на усунення недоліків товару.*

У ч. 1 ст. 8 Закону України «Про захист прав споживачів» закріплено, що **у разі виявлення протягом встановленого гарантійного строку істотних недоліків, які виникли з вини виробника товару (продавця, виконавця), або фальсифікації товару, підтверджених за необхідності висновком експертизи, споживач, в порядку та у строки, що встановлені законодавством і на підставі обов'язкових для сторін правил чи договору, має право за своїм вибором вимагати від продавця або виробника: 1) розірвання договору та повернення сплаченої за товар грошової суми; 2) вимагати заміни товару на такий же товар або на аналогічний, з числа наявних у продавця (виробника), товар.**

Продавець, виробник (підприємство, що задовольняє вимоги споживача, встановлені частиною першою цієї статті) зобов'язані прийняти товар неналежної якості у споживача і задовольнити його вимоги. *За наявності товару вимога споживача про його заміну підлягає негайному задоволенню, а в разі виникнення потреби в перевірці якості - протягом чотирнадцяти днів або за домовленістю сторін* (ч. ч. 5, 6 ст. 8 вищевказаного закону).

Крім цього, у ч. 14 ст. 8 Закону України «Про захист прав споживачів» закріплено, що вимоги споживача, передбачені цією статтею, не підлягають задоволенню, якщо продавець, виробник доведуть, що недоліки товару виникли внаслідок порушення споживачем правил користування товаром або його зберігання. Споживач має право брати участь у перевірці якості товару особисто або через свого представника.

Також слід відмітити, що відповідно до ч. ч. 1, 2 ст. 22 Закону України «Про захист прав споживачів» **захист прав споживачів, передбачених законодавством, здійснюється судом. При задоволенні вимог споживача суд одночасно вирішує питання щодо відшкодування моральної (немайнової) шкоди.**

Додатково повідомляємо, що відповідно до пп. 4.1 п. 4 Положення про Інспекцію з питань захисту прав споживачів у Дніпропетровській області, затвердженого наказом Голови Державної інспекції України з питань захисту прав споживачів від 29 листопада 2011 року № 14, *Інспекція з питань захисту прав споживачів у Дніпропетровській області здійснює державний контроль за додержанням законодавства про захист прав споживачів, рекламу в цій сфері та державний ринковий нагляд.*

Також, у пп. 6.1 п. 6 вищевказаного положення закріплено, що Інспекція з питань захисту прав споживачів у Дніпропетровській області у сфері захисту прав споживачів має право:

1) перевіряти у суб'єктів господарювання сфери торгівлі і послуг, у тому числі ресторанного господарства, якість продукції, додержання обов'язкових вимог щодо безпеки продукції, а також додержання правил торгівлі та надання послуг; 2) безперешкодно відвідувати та обстежувати відповідно до законодавства виробничі, складські, торговельні та інші приміщення суб'єктів господарювання сфери торгівлі і послуг, у тому числі ресторанного господарства; 3) відбирати у суб'єктів господарювання сфери торгівлі і послуг, у тому числі ресторанного господарства, зразки товарів, сировини, матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих виробів для перевірки їх якості на місці або проведення незалежної експертизи у відповідних лабораторіях та інших установах, акредитованих на право проведення таких робіт згідно із законодавством, з оплатою вартості зразків і проведених досліджень (експертизи) відповідно до законодавства.

**Інспекція з питань захисту прав споживачів у Дніпропетровській області** знаходиться за адресою: *пл. Шевченка, 7, телефон «гарячої лінії» (056) 744-08-62, телефон/факс: (056) 744-09-46.*

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**  
**ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ**  
**У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**



**МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК**  
**НА ТЕМУ:**

***«Трудові спори»***

*м. Дніпропетровськ*  
*2013 рік*

## ***Поняття та види трудових спорів***

*Як і між будь-якими учасниками правовідносин, між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин можуть виникати спори, що в трудовому праві отримали назву трудових спорів.*

У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем трапляються різного роду суперечності і непорозуміння з питань застосування чинного трудового законодавства, з приводу встановлення або зміни умов праці тощо. Зрозуміло, що такі суперечності можна вирішити шляхом взаємного погодження, домовленості, яка може бути досягнута в результаті безпосередніх переговорів між керівником і працівником. Якщо ж, незважаючи на такі попередні переговори, суперечності між сторонами врегулювати не вдалось, зацікавлена сторона вправі звернутися до компетентних органів за вирішенням спору. Отже, **під трудовими спорами слід розуміти неврегульовані в результаті взаємних переговорів суперечності, які виникають з приводу застосування або зміни умов праці.** Вони розглядаються в порядку, передбаченому трудовим законодавством.

**Трудові спори розрізняються за своїм змістом, характером та порядком розгляду**

### **За змістом всі трудові спори поділяються на індивідуальні і колективні**

**Змістом індивідуального трудового спору є вимога про поновлення або визначення прав індивідуального працівника.** Як правило, такі спори виникають з приводу застосування нормативно-правових актів про працю і нормативно-правових договорів (колективний договір). Разом з тим індивідуальний трудовий спір може виникнути і з приводу встановлення нових умов або зміни існуючих умов праці.

**Змістом колективних трудових спорів є вимога про встановлення нових або зміну існуючих умов праці, які стосуються всіх працівників підприємства або його структурного підрозділу, а також виконання конкретних зобов'язань роботодавця стосовно всього трудового колективу чи його частини.**

### **За характером трудові спори поділяються на позовні та непозовні**

**До спорів позовного характеру відносяться суперечності, що виникають у зв'язку із застосуванням нормативних актів.** В ході їх вирішення працівник домагається (пред'являє позов) поновлення чи визнання за ним конкретного права.

**До спорів непозовного характеру належать суперечності, що виникають з приводу зміни діючих або встановлення нових умов праці.**

З наведеної класифікації видно, що спори індивідуальні - завжди позовні, а отже, вони вирішуються в загальному порядку, який встановлений для спорів індивідуального значення.

Спори непозовного характеру можуть бути як індивідуальними, так і колективними. Для їх розгляду законодавством визначено спеціальний порядок розгляду.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів регулюється главою 15 Кодексу законів про працю України від 13 грудня 2012 року (далі – КЗпП).

### **За ознакою підвідомчості можна виділити 3 види порядку розгляду індивідуальних трудових спорів**

1. Загальний порядок, відповідно до якого трудовий спір послідовно розглядається в комісії по трудовим спорам (далі – КТС) і в суді (ст. 221 КЗпП). Розгляд одних спорів може закінчитися в комісії, якщо сторони не оскаржать її рішення і спір не буде перенесено до суду. В інших випадках - кожна зі сторін має право звернутися до суду у зв'язку з незгодою з рішенням КТС.

2. Судовий порядок, при якому трудовий спір безпосередньо розглядається судом (ст. ст. 55, 124 Конституції України, ст. 232 КЗпП).

3. Особливий порядок, що передбачає особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини) (ст. 222 КЗпП).

*Порядок, передбачений главою 15 КЗпП України, поширюється на індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми трудового договору, форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності. Встановлений порядок не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.*

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються спеціальним законодавством.

### **Порядок утворення КТС та організація її роботи**

За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судом після їх розгляду у КТС. **Тобто первинним органом розгляду індивідуальних трудових спорів є комісія по розгляду трудових спорів.** При цьому необхідно пам'ятати, що Конституція України надає кожному громадянину право безпосереднього звернення до суду за захистом порушеного права, і працівник може звертатися безпосередньо до суду, не звертаючись до КТС.

КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше 15 осіб у складі голови, його заступників, секретаря комісії та інших членів. Цими ж зборами (конференцією) визначається порядок обрання, чисельність і строк повноважень комісії. Але необхідно врахувати, що кількість працівників у складі комісії по трудових спорах підприємства має бути не менше половини від її загального складу, хоча це застереження закону видається зайвим і не зовсім доцільним.

*Нормами ст. 223 КЗпП передбачено можливість створення КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах (за рішенням загальних зборів трудового колективу). Такі комісії обираються колективами підрозділів, розглядають трудові спори, що виникають у цих підрозділах, і діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ і організацій. Якщо створюється така цехова КТС, то саме вона буде первинним органом при розгляді трудових спорів, а не КТС підприємства.*

**Важливою передумовою розгляду спору у КТС є необхідність проведення попередніх переговорів між працівником і роботодавцем з метою врегулювання розбіжностей. Інтереси працівника тут може представляти і профспілкова організація. Якщо такі переговори не дали позитивного результату, спір підлягає розгляду в КТС.**

### **Розгляд індивідуальних трудових спорів в КТС**

**Згідно ст. 225 КЗпП працівник має право звернутись до КТС у 3-місячний строк** з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У справах про стягнення заробітної плати термін звернення не обмежений.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити.

**Комісія зобов'язана розглянути трудовий спір протягом 10 днів** з моменту реєстрації заяви. Спір розглядається у присутності працівника, який подав заяву, представника профспілкового органу або адвоката (за бажанням працівника) і представника роботодавця. Відсутність працівника при розгляді спору можлива лише за його письмовою згодою, але якщо ні він, ні його представник не з'явилися, розгляд заяви відкладається. Повторність таких дій без поважних причин зумовлює зняття заяви з розгляду.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні.

*Крім вказаних осіб, на засідання КТС можуть бути викликані свідки, можливе проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок спеціалістами, законною є вимога до роботодавця про подання необхідних розрахунків та документів.*

*У ході засідання ведеться протокол, який потім підписується головою (його заступником) і секретарем.*

*Рішення приймається більшістю голосів. У рішенні вказується особа чи орган, який звернувся в комісію, суть спору, наводиться мотивувальна частина рішення та деякі інші реквізити, зазначені в ст. 227 КЗпП. Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому були присутні не менше двох третин від загальної кількості обраних членів.*

**Виконання рішення здійснюється роботодавцем протягом 3-х днів після закінчення 10-денного строку, передбаченого для його оскарження.**

### **Оскарження рішення комісії по трудових спорах**

Відповідно до ст. 228 КЗпП у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви.

Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

### **Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах**

Відповідно до ст. 229 КЗпП у разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення КТС у встановлений строк працівникові комісією підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у 10 денний строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

### **Розгляд індивідуальних трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах**

У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються відповідно до ст. 231 КЗпП і в порядку, передбаченому главою XV КЗпП, трудові спори за заявами:

- працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу);
- прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству.

*У таких випадках суд виступає другою інстанцією після КТС у розгляді трудового спору. Працівник також має право безпосередньо звертатися до суду за вирішенням трудового спору без звернення до КТС.*

*Поряд з цим, вимогами ст. 232 КЗпП встановлені випадки, коли трудовий спір одразу підлягає розгляду судом (без звернення до КТС).*

**Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:**

- 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;



2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. ст. 221- 222 КЗпП;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб, митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та 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, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. ст. 221- 222 КЗпП;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

**Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:**

- 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 певне підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, а також одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років;
- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, наприклад інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні, осіб, які були звільнені у зв'язку із направленням на роботу за кордон, призовом на строкову або альтернативну (невійськову) службу і повернулися після закінчення цієї роботи чи служби.

***Звернення до місцевого суду із заявою про вирішення трудового спору можливе протягом 3 місяців з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний***

*строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.*

*По справах про стягнення заробітної плати строк звернення до суду з позовом не обмежений.*

*Щодо питань стягнення з працівника суми матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, то власник (уповноважений ним орган) може звернутися до суду протягом 1 року з дня виявлення шкоди. Такий же строк передбачений і при зверненні до суду вищестоящого органу або прокурора. В разі пропуску позовних строків з поважних причин суд може поновити ці строки.*

### **Поновлення на роботі незаконно звільнених працівників та оплата за вимушений прогул**

Судова практика свідчить, що найбільша кількість спорів, що вирішується в судах, пов'язана зі звільненням працівників. Нормами ст. 235 КЗпП передбачено, що в разі звільнення без законної підстави або в разі незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Одночасно вирішуються вимоги про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше, як за 1 рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше 1 року не з вини працівника, то виплата середнього заробітку здійснюється за весь час вимушеного прогулу.

*Якщо вимушений прогул був викликаний неправильним формулюванням причини звільнення, затримкою видачі трудової книжки з вини роботодавця або затримкою роботодавцем виконання рішення суду про поновлення на роботі, то оплаті підлягає весь час вимушеного прогулу у розмірі середнього заробітку працівника.*

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимоги про оплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 235 КЗпП), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-якими термінами.

*Відповідно до ст. 237 КЗпП суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.*

*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 і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.*

**Рішення про поновлення на роботі підлягає негайному виконанню і вважається виконаним з дня видання роботодавцем про це наказу!!!**

У разі скасування судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, повернення виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або підроблених документах. В інших випадках виплачені суми стягненню з працівника не підлягають (ст. 239 КЗпП).

На практиці мають місце випадки, коли одночасно з позовними вимогами про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати під час вимушеного прогулу позивачем подаються вимоги про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. В окремих випадках суди ці вимоги задовольняли, в інших - в позовах про відшкодування моральної шкоди відмовляли, посилаючись на те, що вони не передбачені законом, зокрема ст. 235 КЗпП. Пред'являючи вимогу про відшкодування моральної шкоди, позивачі у ряді випадків посилаються на ст. 56 Конституції України.

*Однак положення ст. 56 Конституції України про право кожного на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної або моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень, на права й обов'язки сторін у трудових правовідносинах не поширюються. У вказаній статті не йде мова про відповідальність сторін, в ній вказані інші суб'єкти. Тому не можна вважати, що у випадках незаконного звільнення або іншого порушення трудових прав, можна покласти на власника обов'язок відшкодувати працівнику моральну шкоду на підставі ст. 56 Конституції України.*

### **Важливо знати засоби захисту прав працівників при вирішенні індивідуальних трудових спорів:**

- поновлення працівника на попередній роботі;
- грошові виплати відшкодування шкоди, завданої працівником;
- зміна дати та формулювання причини звільнення працівника;
- зміна формулювань записів у трудовій книжці працівника (наприклад, у разі внесення неправильних чи неточних записів у трудову книжку працівника);
- зняття дисциплінарного стягнення, накладеного на працівника з порушенням закону (наприклад, відсутності порушення трудової дисципліни; порядку застосування дисциплінарних стягнень);
- покладання на роботодавця обов'язку надати працівнику трудові пільги, умови праці та відпочинку, встановлені законодавством, колективним чи індивідуальним трудовим договором;
- визнання строкового трудового договору укладеним на невизначений строк;
- відшкодування працівнику моральної шкоди у грошовій формі.

*Оскільки в багатьох випадках постанови Пленуму Верховного Суду України з трудових спорів заповнюють прогалини у трудовому законодавстві, то при захисті прав у трудових спорах не завадить брати до уваги відповідні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, з оглядом на зміни у трудовому законодавстві України*

*Методичний посібник підготовлено  
відділом правової роботи,  
правової освіти та кодифікації  
Головного управління юстиції  
у Дніпропетровській області*