



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

(перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
галузі знань 08 “Право”
спеціальності 081 “Право”)

для студентів II та III курсів

**Харків
2018**

Методичні матеріали до вивчення навчальної дисципліни “Трудове право” (перший (бакалаврський) рівень вищої освіти галузі знань 08 “Право” спеціальності 081“Право”) для студентів II та III курсів / уклад.: О. М. Ярошенко, В. В. Жернаков, А. М. Слюсар та ін. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2018. 138 с.

У к л а д а ч і: О. М. Ярошенко,
В. В. Жернаков,
А. М. Слюсар,
С. М. Прилипко,
В. В. Єрмоменко,
І. А. Ветухова,
Д. М. Кравцов,
Я. В. Свічкарьова,
С. О. Сільченко,
О. Г. Середа,
Н. М. Швець,
В. В. Юровська,
А. М. Юшко,
О. А. Яковлев,
Г. О. Яковлева
І. В. Зіноватна,
Т. В. Красюк,
Ю. М. Бурнягіна,
О. О. Конопельцева,
О. Є. Луценко,
В. О. Радіонова-Водяницька,
В. Д. Авескулов

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2018

ВСТУП

Трудове право – одна з фундаментальних навчальних дисциплін, предметом якої є трудові та тісно з ними пов'язані суспільні відносини у сфері праці.

Навчання цієї дисципліни відбувається з використанням всіх форм навчального процесу, а саме: лекцій, практичних занять, колоквіумів, індивідуальних навчально-дослідницьких завдань, консультацій, самостійної роботи студентів, які забезпечені програмою, текстами лекцій, завданнями, тестами, базами даних юридичної практики тощо.

Підсумковою формою контролю знань студентів у IV семестрі є залік за результатами ПК, а у V – іспит.

Мета даної дисципліни – опанування знань теоретичних положень трудового права та законодавства, що регламентує відносини у сфері праці й ті, що пов'язані з трудовими, умінь правильного застосування його норм.

Студенти повинні

знати:

– основні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, рішень Конституційного Суду України, постанов Пленуму Верховного Суду України з питань застосування трудового законодавства, стан судової практики;

– предмет, метод, систему і принципи трудового права, зміст його основних інститутів;

– сферу дії законодавства про працю;

уміти:

– правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці;

– точно розуміти зміст правової норми;

– правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;

– тлумачити чинне трудове законодавство;

– надавати проведеній роботі належної форми (письмове рішення, складання документа тощо);

– аналізувати тенденції юридичної практики та оцінювати їх з точки зору відповідності законодавству.

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні
кафедри трудового
права
Національного
юридичного
університету
імені Ярослава
Мудрого
(протокол №. 7 від 20
березня 2018 р.)

1. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

І. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ І ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР І ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ

Предмет, метод, система та функції трудового права.

Поняття “праця”, ознаки найманої праці. Трудове право України як самостійна галузь права, її співвідношення з суміжними галузями права. Предмет трудового права. Класифікація відносин, що складають предмет трудового права. Метод трудового права та його особливості. Функції трудового права. Система трудового права як галузі права і науки. Співвідношення системи трудового права та системи законодавства про працю.

Трудові правовідносини. Поняття, ознаки та загальна характеристика трудових правовідносин. Сторони і зміст трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Джерела трудового права. Поняття, система та види джерел трудового права. Внутрішні джерела трудового права.

Зовнішні джерела права. Локальні нормативні акти: поняття, види, особливості розробки і прийняття. Сфера дії норм трудового права. Єдність та диференціація правового регулювання праці.

Принципи трудового права. Поняття і загальна характеристика принципів трудового права. Класифікація принципів трудового права, їх реалізація у нормах трудового права. Принципи окремих інститутів трудового права.

Суб'єкти трудового права. Поняття “суб'єкти трудового права”. Працівники як суб'єкти трудового права, трудового договору, трудових правовідносин. Правовий статус роботодавців. Трудовий колектив підприємства, установи, організації та його представники. Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права, основні функції профспілок у соціально-економічній сфері. Представники роботодавців та їх повноваження. Державні органи як суб'єкти трудового права.

Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори. Соціальний діалог як механізм реалізації соціального партнерства. Рівні та сторони соціального діалогу. Форми здійснення соціального діалогу. Зміст і порядок укладення угод з соціально-економічних питань. Поняття і зміст колективного договору. Порядок укладення колективного договору. Реєстрація угод і колективних договорів. Контроль за виконанням колективного договору. Відповідальність за порушення і невиконання умов колективного договору.

Правове регулювання зайнятості та працевлаштування. Поняття “зайнятість населення” і напрями державної політики у цій сфері. Правовий статус безробітних, порядок їх реєстрації, перереєстрації та ведення обліку. Поняття “підходяща робота”. Порядок визначення квоти робочих місць для працевлаштування громадян, що неконкурентоспроможні на ринку праці. Органи, які здійснюють працевлаштування та їх правовий статус. Відповідальність за порушення законодавства про працевлаштування.

Трудовий договір. Поняття і зміст трудового договору. Форма і строк трудового договору. Види трудового договору.

Порядок укладення трудового договору. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Оформлення трудової книжки.

Зміна умов трудового договору. Поняття і види переведень на іншу роботу. Переміщення на інше робоче місце. Зміна істотних умов праці.

Відсторонення працівника від роботи.

Поняття “припинення трудових правовідносин” і “розірвання трудового договору”. Підстави припинення трудових правовідносин, їх класифікація. Припинення трудових правовідносин за підставами, у яких присутня взаємна воля сторін. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальні та спеціальні юридичні гарантії працівникам, що звільняються за ініціативою роботодавця. Попередня згода профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Припинення трудових правовідносин у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу.

Порядок оформлення звільнення. Строки розрахунку зі звільненим працівником. Вихідна допомога.

Робочий час. Поняття та види робочого часу. Принципи і методи регулювання робочого часу. Поняття й види режиму робочого часу. Характеристика робочого часу нормальної тривалості, скороченого та неповного. Облік робочого часу. Робота понад встановлену тривалість робочого дня (надурочні роботи, чергування). Випадки та порядок залучення до робіт понад встановлену тривалість.

Час відпочинку. Право на відпочинок та його гарантії. Поняття і види часу відпочинку. Щорічні відпустки працівників та їх види. Порядок надання відпустки, подовження, перенесення та відкликання з відпустки. Відпустки без збереження заробітної плати. Відпустки цільового призначення: учбові, творчі, соціальні.

II. ОПЛАТА ПРАЦІ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І ЗАХИСТ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Оплата праці. Поняття, функції і принципи оплати праці. Методи правового регулювання оплати праці. Тарифна система оплати праці. Поняття “заробітна плата”, її структура. Мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати. Форми виплати заробітної плати. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати. Гарантії в оплаті праці для працівників при відхиленні від нормальних умов праці. Обчислення середньої заробітної плати. Обмеження відрахувань із заробітної плати.

Поняття гарантій та види гарантій. Поняття й види компенсацій. Порядок надання гарантійних і компенсаційних виплат і їх розмір.

Дисципліна праці. Поняття “дисципліна праці” й методи її забезпечення. Внутрішній трудовий розпорядок підприємств, установ, організацій. Статути й положення про дисципліну для окремих категорій працівників. Заохочення за успіхи у роботі, порядок їх застосування.

Поняття й види дисциплінарної відповідальності. Поняття та склад дисциплінарного проступку. Загальний порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Строки і порядок застосування дисциплінарних стягнень, порядок їх зняття. Особливості застосування дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників. Юридичне значення заходів громадського впливу та громадських стягнень.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору. Поняття і функції матеріальної відповідальності, її відмінності від майнової відповідальності осіб в інших галузях права. Взаємні обов'язки працівника та роботодавця в трудових правовідносинах щодо дбайливого ставлення до майна підприємства, установи, організації.

Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність працівників. Види матеріальної відповідальності. Випадки повної матеріальної відповідальності. Обмежена матеріальна відповідальність працівників та її випадки. Договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Підстави й порядок укладення договорів про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Порядок визначення розміру заподіяної шкоди. Строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру шкоди та його зменшенню. Порядок покриття шкоди.

Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Підготовка і підвищення кваліфікації працівників.

Права та обов'язки роботодавця з підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів. Права працівників на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Порядок оплати за час виробничого навчання, перекваліфікації, а також при навчанні іншим професіям. Гарантії та компенсації працівникам, направленим на підвищення кваліфікації.

Охорона праці. Поняття “охорона праці” та її зміст. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці. Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору та під час роботи. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві. Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді. Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці. Атестація робочих місць за умовами праці.

Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Розслідування нещасних випадків не виробничого характеру.

Трудові спори. Поняття “трудовий спір”. Види трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів.

Принципи розгляду трудових спорів. Індивідуальні трудові спори. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів. Порядок, строки, виконання рішень КТС по індивідуальних трудових спорах. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах.

Поняття колективних трудових спорів, їх предмет, сторони. Порядок мирних процедур розв'язання колективних трудових спорів. Правове положення незалежного посередника. Правове положення Національної служби посередництва і примирення. Примирна комісія, її склад і компетенція. Трудовий арбітраж, його склад і компетенція.

Право на страйк і його обмеження. Здійснення права на страйк. Гарантії та правове положення працівників у зв'язку з проведенням страйку. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

Особливості регулювання праці окремих категорій працівників. Особливості правового регулювання праці жінок. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю. Правове регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.

Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства. Нагляд і контроль за додержанням законодавства, їх поняття та відмінності. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

2. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

№ п/п	Т е м а	Всього годин	Аудиторних		Самостійна робота
			лекції	практичні заняття	
ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ I. Предмет, джерела, принципи і функції трудового права України. Трудовий договір і його реалізація					
1	Предмет, метод, система і функції трудового права	10	4	2	4
2	Трудові правовідносини	4	-	2	2
3	Джерела трудового права	8	2	2	4
4	Суб'єкти трудового права	10	2	2	6
5	Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори	8	2	2	4
6	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	10	-	-	10
7	Трудовий договір	34	12	14	8
8	Робочий час. Час відпочинку.	6	2	2	2
Всього у IV семестрі		90	24	26	40

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ II. Оплата праці. Відповідальність

**у трудовому праві. Забезпечення і захист прав
й інтересів суб'єктів трудового права**

9	Оплата праці	6	2	2	2
10	Дисципліна праці	14	4	4	6
11	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	18	6	6	6
12	Підготовка і підвищення кваліфікації працівників	10	-	-	10
13	Охорона праці	10	2	2	6
14	Трудові спори	24	6	12	6
15	Особливості регулювання праці окремих категорій працівників	8	-	-	8
Всього у V семестрі		90	20	26	44
Р а з о м		180	46	50	84

3. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Предмет, метод, система і функції трудового права

Питання для обговорення

1. Трудове право України як самостійна галузь права. Взаємозв'язок трудового права з іншими галузями права – конституційним, цивільним, адміністративним, кримінальним, господарським.
2. Предмет трудового права.
3. Класифікація відносин, що складають предмет трудового права.
4. Метод трудового права, його особливості.
5. Співвідношення імперативних та диспозитивних елементів у структурі методу трудового права.
6. Функції трудового права.
7. Система трудового права як галузі права і науки. Загальна й Особлива частини, їх співвідношення.

1. До батьків приїхали на свято п'ятеро їхніх дітей і за столом почали з'ясовувати, на кого з них поширюється трудове законодавство. Батько – механік електростанції, мати працює у колективному сільськогосподарському підприємстві, син Олександр – капітан річкового пароплава, донька Марія працює продавцем у торговій палатці свого чоловіка, донька Катерина – вільний художник і продає свої картини, син Володимир – військовослужбовець, а син Іван – адвокат, його жінка – домогосподарка.

На кого із перелічених осіб поширюється трудове законодавство? Відповідь аргументуйте.

2. Семенець була прийнята на роботу лаборантом в НДІ з окладом 3723,00 грн. Через чотири місяці вона дізналася, що за схемою посадових окладів для працівників установлено оклади від 3723,00 грн до 5400,00 грн. У зв'язку із цим Семенець

вимагала встановити їй оклад 5400,00 грн і виплатити різницю за чотири місяці. Представник власника висловив свою незгоду, пояснивши, зазначаючи, що Семенець не має спеціальної освіти і достатнього досвіду роботи.

Як вирішити даний спір? Чия думка є правильною з точки зору особливостей методу трудового права?

3. Підприємство “Укртелеком” побудувало багатоквартирний будинок і вселило в нього своїх працівників. Серед них виявилось декілька осіб, які несвоєчасно сплачують за квартиру та комунальні послуги. З метою наведення порядку в утриманні будинку генеральний директор підприємства, пославшись на ст. 136 КЗпП України, дав розпорядження бухгалтерії проводити стягнення заборгованості із заробітної плати боржників.

Група працівників звернулася за юридичною консультацією.

Дайте аргументовану консультацію з даного питання.

4. Директор АТ “Техдеталь” з метою економії фонду оплати праці видав наказ про те, що оплата надурочних робіт, до яких залучаються працівники, здійснюватиметься на загальних підставах в одинарному розмірі або, за бажанням працівників, компенсуватиметься наданням відгулу.

Проаналізуйте ст. 62, 97, 106 КЗпП України і визначте, які елементи методу трудового права застосовуються у даному разі при регулюванні питань оплати праці.

5. Встановіть, чи належать до предмета трудового права відносини між:

- університетом внутрішніх справ і викладачем кафедри кримінального процесу;
- бібліотекою і читачем;
- комісією по трудових спорах і працівником підприємства під час розгляду трудового спору;
- політехнічним інститутом і студентом денної форми навчання;

- членами колективного сільськогосподарського підприємства з приводу управління його діяльністю;
 - виборним органом первинної профспілкової організації підприємства і керівником цього підприємства при вирішенні питання про отримання згоди на звільнення працівника;
 - косметологом салону краси і клієнтом з отримання послуг.
- Аргументуйте свою відповідь.*

6. В одному з номерів місцевої газети була опублікована стаття, присвячена реформуванню фермерського господарства. У ній, зокрема, зазначалося, що члена селянського фермерського господарства Шаркова застати вдома до настання темряви практично неможливо. Упродовж чотирьох років, з того часу, як він почав вести цю діяльність, у нього не буває ні вихідних, ні святкових днів, ні перерв.

Які порушення законодавства про працю можна виявити, прочитавши статтю? Чи зміниться ваша думка, якщо виявиться, що Шарков: а) є головою селянського фермерського господарства; б) особою, яка працює за трудовим договором?

Список літератури за темою

Гетьманцева Н. Д. До питання про метод правового регулювання трудових відносин. *Право України*. 2011. № 5. С. 224–230.

Жернаков В. В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва. Хмельницький: Вид-во Хмельн. ун-ту упр. та права, 2007. С. 44–48.

Жернаков В. В. Проблеми забезпечення організації труда средствами трудового права. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. по-відомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27–28 верес. 2013 р. Харків: Право, 2013. С. 118–124.

Іншин М. І., Щербина В. І. Сучасне бачення предмета

трудового права України. *Приватне право*. 2013. № 1. С. 201–208.

Козуб І. Місце трудового права в системі права України. *Юридична Україна*. 2011. № 2. С. 57–61.

Кондратьєв Р. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 7. С. 156–157.

Лазор В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права. *Юридична Україна*. 2006. № 9. С. 43–48.

Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 214 с.

Прилипко С. М. Розмежування права соціального забезпечення і трудового права. *Право України*. 1999. № 10. С. 58–61.

Процевський О. І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. *Право України*. 2011. № 2. С. 223–234.

Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений: монография. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.

Процевский А. И. Предмет советского трудового права: монография. Москва. Юрид. лит., 1979. 224 с.

Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.

Щербина В. І. Функції трудового права: монографія. Дніпропетровськ: [б. в.]. 2007. 425 с.

Середа О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: монографія. Харків. Право, 2016. 312 с.

Яковлев О. А. Трудове право України: теоретична характеристика в аспекті поділу права на приватне і публічне. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. Серія “Право”. 2013. № 1082. С. 115–119.

Т е м а 2. Трудові правовідносини

Питання для обговорення

1. Поняття та загальна характеристика трудових правовідносин.
2. Система правовідносин у трудовому праві.
3. Ознаки трудових правовідносин.
4. Відмінність трудових правовідносин від інших відносин, пов'язаних із працею.
5. Сторони та зміст трудових правовідносин.
6. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

7. Бригадир Воронов від імені бригади уклав угоду з фермерським господарством “Світанок” про те, що бригада зобов’язується відремонтувати токарний верстат, обладнання насосної станції, а також вентиляцію у нежитловій будівлі, в якій розташовані промислові потужності. Вся робота оцінена у 8000 грн. Угоду підписали бригадир і голова фермерського господарства.

Які відносини виникли між бригадиром Вороновим та головою фермерського господарства “Світанок”?

8. Чумак уклав договір з бригадою робітників для ремонту та оздоблення своєї нової квартири у новобудові. Ці робітники працювали у будівельній фірмі «Прорабич» і водночас паралельно виконували оздоблювальні роботи в сусідньому будинку. Договір передбачав, що ремонт має бути завершено протягом 6-ти місяців, виконуватиметься з матеріалів, які буде закуповувати Чумак, і під його керівництвом. Оплата має здійснюватися у міру готовності окремих приміщень квартири.

Робітники завершили ремонт достроково (раніше на 1 місяць) і, отримавши обумовлену винагороду, почали вимагати у Чумака виплатити їм додаткові кошти: по-перше, вони закінчили ремонт раніше строку; по-друге, вони працювали у Чумака, на їхню думку, понаднормово – після завершення своєї основної роботи, а також у вихідні дні. При цьому робітники посилалися на положення статей 106–107 КЗпП.

Які відносини виникли між робітниками бригади і Чумаком у зв'язку з ремонтом та оздобленням квартири останнього? Нормами якої галузі права вони регулюються? Чи підлягають задоволенню вимоги робітників? Якщо так, то в якому обсязі?

9. Дегтяренко працював водієм у НДІ. За дорученням директора інституту він виїхав у відрядження в Богодухівський р-н, де скоїв аварію, в результаті якої автомобіль було пошкоджено. Вартість ремонту становила 27600 грн. На цю суму інститут подав позов до Дегтяренка. Московський районний суд м. Харкова позов задовольнив повністю на підставі ст. 1166, 1187 ЦК України. Дегтяренко оскаржив рішення суду в апеляційному суді. У скарзі він посилався на важкі умови поїздки по бездоріжжю і просив зменшити суму стягнення.

Нормами якої галузі права мав керуватися місцевий суд, приймаючи рішення? Чи підлягає скарга задоволенню?

10. Гарбузу на період проведення ремонтних робіт у виробничому приміщенні приватної фірми «Трейд Стандарт» було доручено забезпечити вивіз дрібного будівельного сміття за домовленістю з директором фірми Остапчуком. Працювати Гарбуз мав щоденно у робочі дні тижня з 18:00 до 20:00, після закінчення роботи ремонтної бригади. Керівництво фірми взяло на себе обов'язок забезпечити його необхідними засобами праці і за виконану роботу щомісяця виплачувати по 3 500 грн.

Визначте правову природу відносин між Гарбузом та Остапчуком.

11. Через три місяці після укладання між Горобцем і ТОВ «Центр побутових послуг» трудового договору про виконання роботи прибиральника виробничих приміщень під час перевірки якості виконання робіт було встановлено, що фактично зазначену в договорі роботу постійно виконувала дружина Горобця, а сам Горобець до роботи не приступав.

Дайте правову оцінку ситуації. Охарактеризуйте відносини, що виникли.

12. Під час перевірки правил дотримання продажу алкогольних напоїв у ТОВ «Бузина» встановлено, що до продажу алкоголю було допущено неповнолітнього Ципу. Директор ТОВ «Бузина» Маковецький пояснив, що Ципі, дійсно, ще не виповнилося 18 років, але він вже одружився, більше того, тиждень тому у Ципи народився син. Матеріали перевірки надійшли державному інспектору праці.

Оцініть доводи директора. Визначте правову природу відносин між Ципою та Маковецьким.

13. Хрумко звернувся до суду з позовом до ЗАТ «Бумеранг» про внесення до трудової книжки таких записів: 1) про прийняття на роботу на посаду головного спеціаліста; 2) про звільнення у зв'язку зі скороченням штату працівників; 3) про стягнення заборгованості із заробітної плати. З наданих Хрумком доказів випливає, що він є акціонером ЗАТ «Бумеранг», трудовий договір з ним у письмовій формі не було укладено. У перебігу судового розгляду знайшли підтвердження такі факти: Хрумко був допущений до роботи, мав перепустку на підприємство, виконував доручення віце-президента ЗАТ «Бумеранг» Моторного, гроші позивачу за два місяці були виплачені. Віце-президент ЗАТ «Бумеранг» Моторний, представляючи інтереси відповідача у суді, заявив, що Хрумко виконував його доручення як акціонер ЗАТ «Бумеранг», за що й отримував відповідну винагороду, тож кваліфікувати ці правовідносини як трудові підстав немає.

Яким має бути рішення суду?

14. Після обрання нового складу міської ради і міського голови на посаду головного редактора газети, заснованої міською радою, розпорядженням міського голови було призначено Петрусенка. Гнатюк, який займав цю посаду протягом п'яти років, був змушений залишити її, але оскаржив це рішення до суду. Суд скасував розпорядження міського голови як таке, що не відповідає вимогам Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні". З дня призначення на посаду

і до набрання чинності рішенням суду Петрусенко пропрацював на посаді головного редактора чотири місяці.

Сукупність яких юридичних фактів дає підстави для виникнення трудових відносин із головним редактором ЗМІ, заснованого органом місцевого самоврядування? Чи були правові підстави для виникнення трудових відносин із Петрусенком?

15. Начальник верстаторемонтного цеху ПуАТ “Промбуд” Рижко запросив на роботу наладчика Коваленка для виконання тимчасової роботи по налагодженню верстатів, а також водія Сомова для роботи за сумісництвом. Коваленко і Сомов пропрацювали з 2 листопада по 30 грудня. Однак бухгалтерія відмовилася сплачувати їм заробітну плату і мотивувала це тим, що начальник верстаторемонтного цеху не користується правом найму і звільнення працівників, а тому їх не можна вважати працівниками підприємства. Коваленко і Сомов були не згодні з цим і звернулися до суду з позовом до ПуАТ “Промбуд” про стягнення заробітної плати за період з 2 листопада по 30 грудня.

Які правовідносини виникли в цьому випадку?

16. Івченка було прийнято на роботу будівельником у КСП. Фактично ж він копав колодязі для сільгосп підприємства та інших організацій за вказівками керівництва КСП. Між сільським головою і керуючим відділенням № 2 КСП, з одної сторони, Івченком – з другої, 15 вересня 2017 р. був укладений договір, за яким взяли зобов’язання: Івченко – викопати колодязь у

с. Благодатне; відділення № 2 КСП – доставити матеріал для зрубу; сільрада – оплатити роботу. Проте 11 листопада 2017 р., коли Івченко копав колодязь, з ним стався нещасний випадок, унаслідок чого він набув статусу особи з інвалідністю. КСП відмовилося відшкодувати шкоду, спричинену здоров’ю Івченка, вважаючи, що нещасний випадок стався не під час виконання останнім трудових обов’язків.

Які правовідносини виникли в даному випадку? Як вирішити спір?

17. Директор школи запросив столярів Семенка і Карпенка для ремонту даху будівлі школи. З ними було укладено трудову угоду, за якою Семенко і Карпенко зобов'язувалися замінити протягом липня весь дах, працюючи у вечірній часу з 16:00 до 22:00, а дирекція – щомісячно виплачувати їм заробітну плату в розмірі місячної тарифної ставки столяра. Після закінчення роботи столяри почали вимагати виплати грошової компенсації за невикористану відпустку, а Карпенко, крім того, оплати йому листка непрацездатності.

Чи законні вимоги працівників? Які правовідносини виникли в даному випадку?

18. Чуба рішенням обласної міжгалузевої профспілкової конференції обрано на посаду голови об'єднання профспілкових організацій області. Після двох років роботи він, на думку президії об'єднання, втратив інтерес до цієї роботи, внаслідок чого авторитет профспілок області зазнав суттєвих втрат, а права та інтереси постраждали (активність профспілкових організацій зменшилась, майно профспілок використовувалось не за призначенням, приміщення профспілки без належного оформлення здавалися в оренду суб'єктам господарської діяльності). Заслухавши пояснення Чуба, президія об'єднання профспілок області ухвалила рішення про усунення його з посади з формулюванням “за втрату довіри і вчинення дій, несумісних із посадою керівника профспілкового об'єднання”.

Чи є голова об'єднання профспілкових організацій області суб'єктом трудових правовідносин? Які юридичні факти є підставами припинення трудових правовідносин? Чи можна таке рішення профспілкового органу вважати достатньою підставою припинення трудових правовідносин?

Список літератури за темою

Апанасенко А. М. До питання про підстави диференціації правового регулювання соціально-трудова відносин. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. Київ: Ін-т держави і права НАН

України. 2009. Вип. 44. С. 391–396.

Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин. *Право України*. 1997. № 8. С. 53–55.

Венедіктов С. В. Правове визначення суб'єктів трудових правовідносин в Україні. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. 2009. № 872. Серія “Право”. Вип. 6. С. 243–246.

Вишновецька С. Трудові правовідносини як об'єкт дослідження науки трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2004. № 1. С. 60–63.

Гончарова Г. С. Про демократичні засади у трудових відносинах. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва. Хмельницький: Вид-во Хмельн. ун-ту упр. та права. 2007. С. 37–40.

Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матеріали міжнар. наук.-практич. конф. м. Харків, 22–23 квіт., 2009. С. 41–44.

Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин з членами фермерських господарств й інших сільських господарств та кооперативів. *Право та інновації*: науков.-практ. журн. НАПН України. 2017. № 2 (18). С. 46–54.

Єрмоєнко В. В. Поняття та види колізій в правовому регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. № 3 С. 79–85.

Зайцева О. Б. Трудовая правосуб'єктность как юридическая категория. *Государство и право*. 2007. № 12. С. 39–46.

Занфірова Т. А. Поняття і структура правового простору в трудових відносинах. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2009. № 2. С. 79–88.

Жернаков В. В. До питання про правове розуміння праці та трудових відносин. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки.

Київ, 2006. Вип. 34. С. 307–311.

Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України*. 2000. № 7.

С. 49–52.

Жернаков В. В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 100. С. 134–147.

Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Київ: Наук. думка, 1984. 280 с.

Мельник К. Ю. Передумови виникнення трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2010. № 5. С. 232–236.

Мельник К. Ю. Загальні підходи до розуміння юридичних фактів у трудовому праві. *Право і безпека*. 2011. № 2. С. 253–257.

Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія. Київ: Знання, 2003. 146 с.

Ярошенко О. М. Щодо деяких фактичних складів – підстав виникнення трудових правовідносин. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 102. С. 65–71.

Тема 3. Джерела трудового права

Питання для обговорення

1. Поняття та види джерел трудового права, їх класифікація.
2. Конституція України як основне джерело трудового права.
3. Міжнародні договори про працю, конвенції, рекомендації МОП у галузі праці, їх співвідношення з законодавством України.
4. Кодекс законів України про працю. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.
5. Акти соціального партнерства: угоди і колективні договори.
6. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості.

7. Значення рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України в правовому регулюванні праці.

8. Сфера дії норм трудового права. Дія нормативних актів у часі, просторі та за колом осіб.

9. Єдність та диференціація правового регулювання праці. Загальне та спеціальне законодавство.

19. У галузевій угоді працівників освіти закріплено таке: “Вчителям загальноосвітніх шкіл встановити надбавки у розмірі 20% від посадового окладу”. Дізнавшись про це положення, колектив учителів приватної загальноосвітньої школи “Сонечко” звернувся до директора з проханням встановити їм такі надбавки. Однак директор відмовив, пояснюючи тим, що школа “Сонечко” є приватною, а вчителі, які в ній викладають, не є членами профспілки, що підписала галузеву угоду.

Чи правомірна відмова директора? Чи поширюється дія галузевих угод на підприємства, установи, організації приватної форми власності? Чи поширюється дія угоди на працівників, які не є членами профспілки, що підписала угоду? Дайте аргументовану відповідь.

20. Романенко, якого було звільнено з посади за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку (п.3 ст. 40 КЗпП України), звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Суд відмовив йому в цьому на тій підставі, що позивач дійсно систематично порушував трудову дисципліну і за перше порушення йому було оголошено догану. У своєму рішенні суд, встановлюючи факт систематичного порушення, посилався на п. 22, 23 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів”.

Чи може суд посилатися на зазначену постанову? Яка правова природа таких постанов? Чи є постанови Пленуму

Верховного Суду України джерелами трудового права України?

21. Під час вирішення колективного трудового спору, що виник у ТОВ “Схід”, виявилося, що в колективному договорі цього товариства була закріплена умова, не передбачена чинним законодавством України про працю, а саме: розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в усіх випадках має проводитися за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації.

Чи законне включення вказаного положення до колективного договору? Аргументуйте свою відповідь з посиланням на чинне законодавство.

22. Газозварнику Торопову директор заводу понад два роки відмовляв у наданні невикористаних за декілька років днів щорічних відпусток (всього 45 календарних днів), посилаючись на те, що на заводі відсутні висококваліфіковані робітники, які могли б замінити Торопова на такий тривалий час.

Проаналізуйте норми ст. 80 КЗпП України, ст. 11 Закону України “Про відпустки” та положення Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки від 24.06.1970 р., зокрема, ст. 9 цієї Конвенції. Як вони співвідносяться між собою? Які норми мають пріоритет у застосуванні?

23. У 2015 р. голова правління Приват Банку (далі – Банк) затвердив Положення про застосування поліграфа при прийомі (переведенні, атестації) на роботу усіх керівників і заступників керівників Банку та його структурних підрозділів. Після націоналізації Банку у січні 2017 р. новопризначений голова правління своїм розпорядженням зобов’язав пройти перевірку на поліграфі усіх вищезазначених керівників на предмет лояльності до колишньої команди головних менеджерів, які звільнилися з Банку у зв’язку з його націоналізацією.

Двоє керівників звернулися до адвоката за консультацією з питанням про законність даного розпорядження й застосування вказаної процедури.

Сформулюйте правові позиції адвоката.

24. Для підготовки проекту нових правил внутрішнього трудового розпорядку директор підприємства Ковальов запросив адвоката однієї з юридичних консультацій, якому доручив підготувати проект правил внутрішнього трудового розпорядку та від його імені провести процедури, передбачені ст. 142 КЗпП України.

Чи є законними дії директора підприємства?

Чи має право роботодавець призначити своїм представником особу, яка не є працівником даного підприємства?

Список літератури за темою

Верес Ю. М. Щодо місця локального регулювання в системі правового регулювання соціально-трудових відносин. *Вісник Одеського національного університету*: зб. наук. пр. 2011. Вип. 9. Т.16. С. 99–106.

Вісьтак М. Я. Види міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України. *Університетські наукові записки*. 2009. № 1. С. 171–175.

Єрмоєнко В. В. Колізії між Конституцією та іншими актами трудового права. *Вісник Академії правових наук України*: зб. наук. пр. 2009. № 4 (59) С. 144–153.

Єрмоєнко В. В. Галузева належність правових норм конвенцій МОП та їх застосування в трудовому праві. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 110 № С. 74–83.

Єрмоєнко В. В. Чи є проект трудового кодексу України № 1658 кодифікованим актом? *Напрямки розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права ХНУВС. Харків. Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 176–178.

Єрмоєнко В. В. Поняття та види колізій в правовому регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин. *Бюлетень*

Міністерства юстиції України. 2013. № 3 С. 79–85.

Жернаков В. В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин. *Право України*. 2002.

№ 4. С. 59–63.

Жернаков В. В. Проблемы реализации международных стандартов в социально-трудовой сфере. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф.*, 7–8 жовт. 2011 р. Харків: Кросроуд, 2011. С. 118–127.

Жигалкін П. І., Прилишко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: Вид-во ПП “ФІНН”, 2008. 544 с.

Кіт О. І. Місце актів органів судової влади у системі джерел сучасного трудового права. *Вісник Львівського університету*. Сер. Юрид. 2011. Вип. 54. С. 267–273.

Козуб І. Джерела і форми трудового права: розмежування понять. *Юридична Україна*. 2011. № 1. С. 56–60.

Коляда Т. Соціально-правове положення неповнолітніх як підстава диференціації правового регулювання їх трудової діяльності. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 143–145.

Мельник К. Ю. Єдність та диференціація норм трудового права. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. 2009. № 872. Серія “Право”. Вип. 6. С. 274–278.

Феськов М. М. Про адаптацію трудового законодавства України до переглянутої Європейської соціальної хартії. *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ*. 1999. № 4. С. 60–64.

Ярошенко О. До питання про співвідношення норм міжнародного і національного трудового права. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 192–194.

Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

Ярошенко О. М. Значення актів Конституційного Суду України для регулювання трудових відносин. *Проблеми законності*, 2008. Вип. 98. С. 54–63.

Тема 4. Принципи трудового права

(колоквіум)

Питання для обговорення

1. Поняття принципів права.
2. Поняття і значення принципів правового регулювання праці
3. Загальна характеристика основних принципів трудового права.
4. Система принципів трудового права.
5. Принципи окремих інститутів трудового права.
6. Реалізація принципів правового регулювання праці у нормах трудового законодавства.
7. Реалізація принципів трудового права в актах договірною регулювання трудових відносин.

Список літератури за темою

Гетьманцева Н. Д. Принципи трудового права. *Науковий вісник Чернівецького університету*: зб. наук. пр. 2009. Вип. 492. Правознавство. С. 58–62.

Заборона дискримінації основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2013. 360 с.

Єрмоменко В. В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування. *Право та інновації*. 2016. №1 (13). С. 122–131.

Жигалкін І. П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики: монографія. Харків: Право, 2015. 360 с.

Козуб І. Конституційні принципи трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 4. С. 150–154.

Старчук О. В. Щодо ознак принципів трудового права

України. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 200–206.

Щербина В. І., Валуєва Н. О. Принципи сучасного трудового права. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2011.

№ 3 (56). С. 102–108.

Ярошенко О. М. До питання розмежування єдності та диференціації правового регулювання праці з іншими правовими категоріями. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3 (42). С. 226–233.

Ярошенко О. М. Рівність прав працівників як основний принцип трудового права України. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр. Національний університет “Одеська юридична академія; Південноукраїнський центр гендерних проблем, 2012. Спец. вип. С. 77–87.

Т е м а 5. Суб'єкти трудового права

Питання для обговорення

1. Поняття суб'єктів трудового права. Їх класифікація.
2. Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження.
3. Роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.
4. Трудовий колектив підприємства, установи, організації та його представники як суб'єкти трудового права.
5. Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права.
6. Державні органи як суб'єкти трудового права.

25. Іванов працював у роботодавця – фізичної особи (суб'єкта підприємницької діяльності), який використовує найману працю. Коли після закінчення роботи Іванов звернувся до роботодавця з проханням внести запис у трудову книжку про зазначений період роботи, той відмовив у цьому, посилаючись на те, що трудові книжки необхідно мати тільки працівникам, які

працюють на підприємствах, в установах, організаціях. До того ж у нього немає бланків трудових книжок, він не знає, як правильно їх оформляти.

Іванов звернувся до юридичної консультації з питанням: “Хто має зробити такий запис у трудовій книжці та завізувати його?”.

Дайте аргументовану відповідь.

26. На засіданні виборного органу первинної профспілкової організації заводу “Центроліт”, який розглядав питання щодо згоди на звільнення електрика Волкова за п. 4 ст. 40 КЗпП України (прогул без поважних причин), із п’ятнадцяти членів були присутніми тільки шестеро. Більшістю голосів прийнято рішення про згоду на звільнення Волкова.

Чи законне рішення виборного органу первинної профспілкової організації?

27. На загальних зборах трудового колективу Запорізького інструментального заводу було оголошено про порушення працівником заводу Морозом правил дорожнього руху і притягнення його за це до адміністративної відповідальності. Загальні збори вирішили не платити йому місячну премію за вчинене правопорушення.

Чи законне рішення загальних зборів? Яким нормативним актом регламентуються повноваження трудового колективу?

28. Під час розгляду позову Климової про поновлення на роботі було встановлено, що її звільнення проведено без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації “Харчовик”, яка, на думку позивачки, діяла на підприємстві й профорганізатором якої було її обрано. У судовому засіданні встановлено, що наказ про звільнення Климової за п. 1 ст. 40 КЗпП видано 1 квітня 2017 р.; профспілкова організація була заснована 11 березня та прийнята на облік в Обласному комітеті профспілок 15 березня, а легалізована Головним територіальним управлінням юстиції у Харківській області 3 квітня 2017 р. Посаду Климової дійсно

було скорочено.

Яке рішення має прийняти суд?

29. До юридичної консультації звернувся приватний підприємець, який поцікавився, чи повинен він, як роботодавець мати колективний договір, скласти штатний розпис, розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, видавати накази на приймання й звільнення найманих працівників, вести табель обліку робочого часу.

Дайте обґрунтовану відповідь на поставлені питання. Хто має брати участь у розробці та затвердженні перелічених локальних актів? Яка передбачена для цього процедура? Яку відповідальність передбачено законодавством у разі відсутності цих актів?

30. У штатному розкладі ПП «Мережа» не передбачалося посади юрисконсульта. У разі виникнення юридичних питань директор підприємства звертався за допомогою до юридичної компанії «Захист», яка надавала свої послуги на підставі цивільно-правового договору.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці адміністрація підприємства вирішила розробити нову редакцію правил внутрішнього трудового розпорядку. Для підготовки проекту правил директором підприємства була запрошена юридична компанія «Захист», якій, у тому числі, було доручено від імені директора провести всі необхідні процедури, що передбачені ст. 140, 142 та ст. 247 КЗпП України.

Чи правомірні дії директора? Які повноваження має директор щодо призначення свого представника? Чи може директор призначати своїм представником перед органом трудового колективу особу, яка не є працівником цього підприємства?

31. На заводі “Будівник” діють три первинні профспілкові організації, жодна з яких не об’єднує більше половини працівників. Кожна з них направила директору заводу

пропозицію щодо початку переговорів про укладення колективного договору. Директор відмовив усім профспілкам, пояснивши, що вони не представляють інтереси більшості працівників.

Чи є правомірною відмова директора? Який порядок проведення колективних переговорів за наявності на підприємстві кількох профспілкових організацій? Аргументуйте відповідь.

Список літератури за темою

Гончарова Г. С. Повноваження трудових колективів на сучасному етапі. *Конституція України – основа модернізації держави та суспільства*: матеріали наук. конф. 21–22 черв. 2001 р., Харків. Харків: Право, 2001. С. 193–196.

Гончарова К. В. Правовий статус державних органів – суб'єктів трудового права. *Держава і право. Юрид. і політ. науки*: зб. наук. пр. 2011. Вип. 54. С. 354–360.

Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис: монографія / К. В. Гончарова, Ю. Ю. Івчук, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко; за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2014. 288 с.

Домашні працівники – спеціальні суб'єкти трудового права України: монографія / А. Я. Бартків, Н. М. Вапнярчук, В. В. Юровська, О. М. Ярошенко. Харків: Юрайт, 2014. 192 с.

Костюк В. Трудова правосуб'єктність як основна правова властивість суб'єктів трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 8. С. 35–39.

Костюк В. Л. Трудовий колектив: окремі проблеми законодавчого закріплення трудової правосуб'єктності. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2011. Т. 116. С. 84–86.

Іванова О. Релігійна організація як суб'єкт трудового права: захист прав її працівників. *Право України*. 2000. № 6. С. 46–49.

Лазор В. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів. *Право України*. 2003. № 10. С. 100–103.

Нікіфоров В. Ю. Профспілки як суб'єкт трудового права.

Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. Вип. 27. С. 368–373.

Середа О. Обов'язки роботодавця та правові наслідки їх невиконання. *Право України.* 2002. № 9. С. 82–86.

Середа О. Г. Проблеми правового регулювання діяльності організацій роботодавців. *Проблеми законності.* 2003. Вип. 61. С. 100–105.

Сільченко С. Актуальні проблеми створення професійних спілок і первинних профспілкових організацій. *Підприємництво, господарство і право.* 2003. № 10. С. 111–113.

Слюсар А. М. Віднесення держави та її органів до суб'єктів трудового права. *Проблеми законності.* 2009. Вип. 105. С. 78–85.

Слюсар А. М. Класифікація суб'єктів трудового права України. *Вісник Академії правових наук України.* Харків: Право, 2010. № 4 (63). С. 195–205.

Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 336 с.

Толмач О. В. Критерії трудової правосуб'єктності працівника. *Науковий вісник Чернівецького університету.* 2009. Вип. 518. Правознавство. С. 59–64.

Хуторян Н. М. Проблеми визначення “роботодавець” за законодавством України. *Держава і право. Юридичні і політичні науки.* 2006. Вип. 31. С. 207–215.

Шамшина І. І. Місце суб'єкта в структурі правовідносин у трудовому праві. *Держава і право. Юридичні і політичні науки.* 2010. Вип. 47. С. 347–354.

Швець Н. М. Проблемні аспекти трудової правосуб'єктності працівників. *Підприємництво, господарство і право.* 2013. № 3. С. 64–68.

Щотова Ю. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації. *Публічне право.* 2013. № 1. С. 218–225.

Ярошенко О.М. Щодо правового статусу працівників. *Проблеми законності.* 2010. Вип. 106. С. 38–45.

Тема 6. Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори

Питання для обговорення

1. Поняття, сторони соціального діалогу.
2. Поняття і види угод із соціально-економічних питань.
3. Зміст угод із соціально-економічних питань.
4. Порядок укладення, зміни угод і контроль за їх виконанням.
5. Поняття і зміст колективного договору.
6. Порядок укладення колективного договору, його реєстрація.
7. Строк чинності колективного договору та угод із соціально-економічних питань.
8. Відповідальність за порушення угод із соціально-економічних питань і колективних договорів.

32. При укладенні колективного договору у ТОВ “Кишеня” власник запропонував профспілковій організації внести до нього такі положення:

- 1) усі працівники при прийнятті на роботу мають проходити попередній медичний огляд;
- 2) заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць 16-го числа кожного місяця;
- 3) робоча зміна триватиме 8 годин, а переробки компенсуватимуться премією або додатковою відпусткою;
- 4) працівники, які порушили трудову дисципліну, будуть притягатися до відповідальності у вигляді штрафу;
- 5) за прогул без поважних причин працівникам буде скорочуватися щорічна відпустка на кількість днів прогулу.

Голова профспілкового комітету звернувся до юрисконсульта з проханням пояснити, наскільки ці пропозиції відповідають вимогам чинного законодавства України.

Висловте свою думку щодо цього.

33. Бухгалтерія відповідно до колективного договору утримує профспілкові внески із заробітної плати працюючих і перераховує їх на розрахунковий рахунок профспілки.

Директор відмовляється доплачувати бухгалтеру за цю роботу, мотивуючи відсутністю такої норми в законодавстві.

Як бути в такій ситуації? Чи можна зазначену доплату встановити у колективному договорі?

34. Водій Матвієнко тимчасово не працював на автомобілі у зв'язку з його ремонтом. Він наполягав на тому, що має право отримувати надбавку за класність за ці робочі дні, оскільки готовий був стати до роботи, але був вимушений не працювати з причин, що від нього не залежали. Між бухгалтером і юрисконсультком виникла суперечка: бухгалтер вважав, що надбавку за ці дні не слід виплачувати, а юрисконсульт роз'яснив, що надбавку за класність слід виплачувати. Не сплачувати її можна лише у разі, якщо водія буде переведено на іншу роботу, наприклад, слюсарем.

Чи можна ці питання вирішити через зміни в колективному договорі?

35. У результаті перевірок, що проводились органами прокуратури, було виявлено, що в багатьох організаціях колективні договори або не уклалися через відмову власників чи уповноважених ними органів їх укладати, або мали формальний характер.

У деяких колективних договорах передбачалася можливість власника або уповноваженого ним органу направляти працівників у довгострокові відпустки без збереження заробітної плати на період призупинення роботи у зв'язку з відсутністю сировини або тимчасовою затовареністю продукцією.

Чи обов'язкове укладення колективного договору власником або уповноваженим ним органом? У чому полягають особливості колективно-договірного регулювання? Чи законне включення до колективного договору вказаної умови?

36. Власник і профспілкова організація торговельного центру “Континент”, ураховуючи пропозиції, що надійшли від працівників та керівників цього центру, розробили проект колективного договору.

Після обговорення проекту на загальних зборах колективу було укладено колективний договір, до якого внесено такі положення:

1) надавати працівникам соціальні відпустки (весілля – три дні, похорон – три дні). Виплачувати допомогу на обрядові послуги за наявності необхідних документів і грошових коштів;

2) контролювати виконання працівниками магазину трудової дисципліни, застосовувати до її порушників дисциплінарні засоби впливу згідно із кодексом законів про працю;

3) заробітну плату виплачувати за місцем роботи по мірі надходження грошових коштів на розрахунковий рахунок магазину;

4) усі працівники зобов’язуються без дозволу адміністрації не знаходитись у приміщенні магазину в неробочій час із причин, не пов’язаних з роботою, а також не запрошувати на робочі місця сторонніх осіб.

Чи законні дані положення? Аргументуйте свою думку, посилаючись на закон.

37. На приватному підприємстві “Рембуд” було вирішено розпочати переговори щодо укладання колективного договору. Для цього призначили на 10-ту ранку збори трудового колективу, на які керівник підприємства Качанова не з’явилася.

Наступного дня всі учасники зборів були притягнуті до дисциплінарної відповідальності. Як потім пояснила Качанова, загальні збори трудового колективу з приводу укладання колективного договору повинні проводитися у поза робочий час.

Чи є порушення в діях керівника підприємства Качанової?

38. На зборах профкому акціонерної компанії «ТДК» було вирішено розпочати переговори щодо укладання колективного договору.

Профком направив письмову пропозицію правлінню акціонерної компанії, однак протягом місяця відповіді від правління не надійшло. На повторне звернення профкому відповіді також не поступило.

Профком звернувся до суду про накладення на членів правління акціонерної компанії «ТДК» адміністративного стягнення.

Яке рішення має прийняти суд?

39. При укладанні колективного договору у ТОВ «Крок» генеральний директор, посилаючись на зайнятість, відмовив представникам трудового колективу у персональній участі в роботі робочої групи по написанню проекту колективного договору, делегувавши свої повноваження головному бухгалтеру підприємства. Крім того, повідомив, що у разі виникнення суперечок при узгодженні умов колективного договору для ведення переговорів буде запрошений адвокат. Представники трудового колективу не погодились із думкою генерального директора і вимагали його безпосередньої участі у переговорному процесі.

Чи є з боку генерального директора порушення трудового законодавства? Чи буде задоволена вимога представників трудового колективу?

40. Робоча комісія з розробки проекту колективного договору ТОВ «Будмен» дійшла згоди щодо внесення у зміст документа таких положень:

- за ініціативою роботодавця на строк не більше 6 місяців на підприємстві може запроваджуватися тимчасовий мораторій на виконання окремих положень колективного договору;

- у разі виплати грошової компенсації, пропорційної подвійному розміру середньої заробітної плати за відповідний відпрацьований період, роботодавець за погодженням з працівниками може залучати їх до роботи з перевищенням

максимальної норми тривалості робочого часу, встановленої законодавством про працю;

- задля стимулювання працівників до продуктивної праці напередодні вихідних та святкових днів працівникам за умови виконання ними своїх трудових обов'язків після обідньої перерви дозволяється вживання легких алкогольних напоїв;

- на робочому місці працівникам забороняється користуватися в особистих цілях соціальними мережами, в тому числі й корпоративною мережею Інтернет – як на комп'ютері підприємства, так і за допомогою мобільних пристроїв;

- протягом робочого часу працівникам забороняється палити. Кімнату для тютюнопаління на підприємстві облаштовано не буде.

Чи відповідають зазначені положення чинному законодавству? Чи можуть бути вони включені до колективного договору? Дайте обґрунтовану відповідь.

41. На новоствореному приватному підприємстві “Wave” через два тижні після реєстрації до директора із заявою звернувся представник трудового колективу з пропозицією про укладення колективного договору.

Директор відмовив представнику у задоволенні його прохання і пояснив, що, на його думку, повноваження представника трудового колективу для ведення переговорів мають бути нотаріально посвідчені. При цьому зауважив, що навіть за наявності такого посвідченого нотаріусом документа він відмовить у наданні витребуваної ним інформації, начебто необхідної для вироблення умов колективного договору: щодо нормування, форм, систем, розмірів оплати праці, можливих змін в організації виробництва і праці тощо, оскільки вважає таку інформацію комерційною таємницею.

Колективний договір на підприємстві укладено не було, і представник трудового колективу звернувся з позовною заявою до суду з вимогою спонукати директора до колективних переговорів.

Як має бути вирішений спір? Проаналізуйте ситуацію і дайте аргументовану відповідь.

42. При проведенні колективних переговорів між представниками роботодавця та профспівковою організацією виникли розбіжності з приводу закріплення у колективному договорі положень стосовно надання додаткової відпустки за рахунок коштів організації. Представники роботодавця пропонували передбачити положення про надання додаткової відпустки на 12 робочих днів керівникам відділів та головним спеціалістам. Профспівкова організація наполягала на тому, що додаткову відпустку слід надавати всім категоріям спеціалістів на строк до 6 робочих днів.

Чи можливе подальше проведення колективних переговорів? Які умови та порядок надання додаткової відпустки слід закріпити у колективному договорі? У своїй відповіді проаналізуйте законодавство про відпустки.

43. Робітник ремонтного цеху Вінник, дізнавшись про те, що через 2 місяці його буде звільнено з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України, домовився із начальником цеху, щоб той дозволив йому передчасно (за годину до кінця зміни) залишати роботу з тим, щоб у цей час шукати нову. У таблиці обліку робочого часу Віннику проставлявся повний робочий день. Виявивши це порушення, бухгалтерія вирахувала із заробітної плати Вінника 800 грн.

Даючи пояснення на засіданні КТС, де розглядалася скарга Вінника, начальник цеху посилався на колективний договір, згідно з яким працівникам, що звільняються за п. 1 ст. 40 КЗпП України, надається протягом двох місяців 5 годин на тиждень для пошуків роботи з оплатою їх за середнім заробітком. На думку бухгалтерії, цей пункт не є законним, оскільки оплата може проводитися лише за фактично відпрацьований час.

Як має бути вирішений спір? Аргументуйте свою відповідь.

44. Кречко працює у відділі охорони підприємства “Сокил” на посаді старшого контролера контрольно-пропускного пункту. Графік чергувань Кречко: день – ніч (24 год). Графік роботи – через день (добу працює, добу відпочиває). Режим роботи Кречко – 12 год на зміну без перерви на обід. Кречко підрахував, що упродовж місяця виникає переробіток робочого

часу понад графік і став вимагати від керівника, щоб йому збільшили заробітну плату або оплатили надурочні. Керівник відмовився, посилаючись на те, що у колективному договорі не йдеться про таку оплату.

Чи можна закріпити у колективному договорі таку оплату? Як вирішити спір?

Список літератури за темою

Амелічева Л. П. Щодо трудової відповідальності учасників правовідносин соціального діалогу в сфері безпеки і гігієни праці. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27–28 верес. 2013 р.* Харків: Право, 2013. С. 130–136.

Гетьманцева Н. Д. Місце державних органів у системі соціального партнерства. *Юридична Україна*. 2011. № 7. С. 28–32.

Гончарова Г. С., Жернаков В. В. Сфера укладення колективного договору. *Право України*. 2000. № 8. С. 85–87.

Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин. *Вісник Академії правових наук України*. 2000. № 4 (23). С. 227–238.

Клименчук Н. М. До питання змісту структури генеральної угоди. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 1. С. 45–48.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: монографія / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2009. 240 с.

Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: ФІНН, 2011. 256 с.

Лосиця І. О. Правові засади укладення колективних договорів. *Ученые записки Таврического национального университета*. Т. 21 (60). № 1 Юрид. науки [Електрон. ресурс]. 2008. С. 100–109.

Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 2. С. 89–92.

Серета О. Відповідальність сторін колективно-договірних відносин: сучасний стан і перспективи. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2011. № 1. С. 80–84.

Сімутіна Я. В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 186–190.

Трунова Г. А. Колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. *Науковий вісник Чернівецького університету*: зб. наук. пр. Вип. 518: Правознавство. С. 65–68; Міжнародно-правові принципи соціального партнерства. Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2009. Вип. 522. Правознавство. С. 54–57.

Чанишева Г. Правовые основы социального диалога в сфере труда. *Ежегодник украинского права*. № 5. Харьков: Право, 2013. С. 396–402.

Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юрид. літ., 2001. 328 с.

Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 2 (37). С. 131–138.

Тема 7. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Питання для обговорення

1. Поняття зайнятості та її види.

2. Державна політика в сфері зайнятості.
3. Порядок реєстрації та ведення обліку безробітних.
4. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян.
5. Правовий статус безробітного.
6. Органи, що здійснюють працевлаштування, їх правовий статус.
7. Соціальні гарантії при втраті роботи та безробітті.
8. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу

45. П'ятнадцятирічний Степаненко, отримавши згоду від батьків влаштуватися на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Його направили на підприємство для працевлаштування за рахунок квоти, встановленої для громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Однак директор підприємства відмовився прийняти Степаненка на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві навіть дорослі працівники зайняті неповний робочий тиждень, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

Чи правомірні дії директора? Чи є направилення центру зайнятості обов'язковим для керівника підприємства?

46. Звільненому за скороченням чисельності штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України) провізору фармацевтичної промисловості Остапчуку у районному центрі зайнятості запропонували достроково перейти на пенсію за віком, оскільки у нього 35 років страхового стажу. Він від цієї пропозиції відмовився, попросив зареєструвати його як безробітного і виплачувати допомогу по безробіттю.

Чи правомірна пропозиція центру зайнятості? Які гарантії передбачено законодавством для окремих категорій безробітних, що втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці? Чи має право Остапчук на реєстрацію та виплату допомоги?

47. Гришко працювала лікарем-офтальмологом і була

звільнена із закладу охорони здоров'я у зв'язку з його ліквідацією. Вона звернулася до центру зайнятості для пошуку підходящої роботи і реєстрації її як безробітної. Гришко запропонували роботу лікаря-терапевта на станції швидкої допомоги. Вона відмовилася від такої пропозиції, тому що запропонована робота не відповідає її спеціальності.

Які гарантії надаються працівникам у разі ліквідації підприємства? Яка робота вважається підходящою? Які документи слід пред'явити для реєстрації в державній службі зайнятості? Чи буде Гришко отримувати допомогу по безробіттю?

Список літератури за темою

Безусий В. В. Юридичні гарантії зайнятості та працевлаштування населення. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 255–258.

Ветухова І. А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов. *Проблеми законності*. 2013. Вип. 121. С. 93–105.

Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.

Коляда Т. А. Працевлаштування молоді: проблеми правового регулювання. *Право і безпека: наук. журн.* 2010. № 2. С. 166–169.

Краєвська В. О. Механізми подальшого вдосконалення зайнятості вивільнених працівників. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 117. С. 31–36.

Lagutina I. V. Temporary employment and employees labour rights / Тимчасова зайнятість та трудові права працівників. *Право та інновації*. 2016. № 2. С. 59–63.

Попов С. В. Актуальні питання класифікації зайнятості в сучасних умовах. *Право і безпека*. 2008. 2 (№ 7/2). С. 85–92.

Попов С. В. Безробіття: його форми та види. *Наукові записки. Право, економіка, гуманітарні науки*. 2008. № 1 (6). С. 50–56.

Чернобай А., Мороз І. Актуальні питання реалізації права громадян на працю та працевлаштування в контексті Закону України “Про зайнятість населення”. *Публічне право*. 2013. № 4. С. 158–164.

Шабанов Р. І. Право на зайнятість як суб’єктивне право громадян у сфері соціального захисту від безробіття. *Право України*. 2016. № 8. С. 63–70.

Юровська В. В. Правове регулювання працевлаштування безробітних в законодавстві України. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. № 1034. Серія “Право”. 2012. Вип. № 13. С. 115–117.

Юшко А. М. Шляхи впровадження Закону України “Про зайнятість населення”. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. С. 638–644.

Ярошенко О. М. Державна політика у сфері зайнятості: деякі аспекти. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 101. С. 66–72.

Тема 8. Трудовий договір

Питання для обговорення

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов’язаних із працею.
2. Зміст трудового договору.
3. Загальний порядок укладення трудового договору.
4. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.
5. Зміна умов трудового договору.
6. Поняття, підстави і порядок відсторонення працівників від роботи. Відмінності відсторонення від припинення трудових правовідносин.
7. Загальна характеристика підстав припинення трудових правовідносин, їх класифікація.
8. Припинення трудового договору за згодою сторін.

9. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
10. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
11. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
12. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною.
13. Додаткові підстави припинення трудових правовідносин.
14. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

48. Приймаючи Михайлова на роботу завскладом, роботодавець попросив надати такі документи: 1) паспорт; 2) трудову книжку; 3) диплом про закінчення ЗВО; 4) характеристику з місця роботи; 5) довідку про забезпечення Михайлова та його сім'ї житлом; 6) довідку про стан здоров'я; 7) ідентифікаційний номер.

Чи правомірна дана вимога роботодавця? Які документи є обов'язковими при прийнятті на роботу, а які можуть надаватися за бажанням працівника?

49. Бойко у вересні була допущена директором заводу до роботи. Напередодні вона здала у відділ кадрів трудову книжку і заяву про прийняття на роботу з резолюцією начальника цеху. У день видачі заробітної плати Бойко не отримала заробітної плати. Вона звернулася до директора заводу, який пояснив їй, що з нею не укладено трудовий договір і немає наказу про прийняття її на роботу.

У якому порядку здійснюється прийняття на роботу? З якого моменту трудовий договір вважається укладеним?

50. Ковальчук влаштувався на роботу токарем-інструментальником VI розряду. Начальник цеху обіцяв йому щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів за умови, що

Ковальчук буде виконувати термінові завдання в надурочний час. За перший рік роботи йому було надано щорічну відпустку тривалістю 24 календарних дні. Ковальчук звернувся до керівника з вимогою надати йому 30 днів відпустки у зв'язку з тим, що він неодноразово за розпорядженням начальника цеху в надурочний час виконував термінові завдання. Директор заводу заперечив проти вимог Ковальчука на тій підставі, що включення до договору такої вимоги є незаконним, тож начальник цеху не мав на це права.

Які умови трудового договору визначаються його сторонами? Як співвідносяться ці умови з нормами трудового законодавства? Як буде вирішено даний спір?

51. Пані Юрова влаштувалася дояркою у сільськогосподарське підприємство “8 Травня”. До початку роботи у відділі кадрів їй запропонували подати такі документи: 1) паспорт; 2) трудову книжку; 3) диплом про закінчення ЗВО; 4) характеристику з попереднього місця роботи; 5) довідку про забезпечення її сім'ї житлом; 6) медичний висновок про стан здоров'я; 7) ідентифікаційний номер. Окрім цих документів вона додала заяву про прийняття на роботу з резолюцією бригадира, який не заперечував проти її прийняття дояркою.

Начальник відділу кадрів 16 березня 2016 р. провів з нею інструктаж з техніки безпеки і допустив до роботи з 17 березня 2016 р., запропонувавши через два тижні зайти і завізувати письмовий трудовий договір. 23 березня 2016 р. їй був виплачений аванс – 1950 грн, про отримання якого вона розписалася у відомості про виплату заробітної плати.

24 березня 2016 р. пані Юрова з'явилася на прийом до директора підприємства з проханням про підвищення їй заробітної плати, оскільки при прийомі на роботу їй встановили заробітну плату на 40 відсотків меншу ніж іншим дояркам. Директор відмовив їй і пояснив, що бачить її вперше, що трудовий договір та наказ про зарахування її дояркою не підписував, що за статутом та іншими актами підприємства ніхто окрім нього не має права прийняття на роботу працівників. Він розпорядився більше не допускати її на територію підприємства. Пані Юрова 27 квітня

2016 р. подала позов до суду про поновлення її на роботі.

Яке рішення повинен постановити суд?

52. Корсун, який прийшов влаштуватися на роботу, пояснив начальнику відділу кадрів, що він загубив трудову книжку. Начальник відділу кадрів запропонував йому залишити гроші на придбання для нього нової трудової книжки. Але Корсун не погодився та вказав начальнику відділу кадрів, що трудові книжки повинні видаватися працівникам безкоштовно й вимагав видати йому нову трудову книжку.

Чи є правомірними вимоги Корсуна?

53. Богатиренко, студентка денної форми навчання національного університету, одночасно працювала на півставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість вона була відрахована з університету і одночасно звільнена з посади лаборанта. Богатиренко звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі.

Суд, вважаючи, що Богатиренко працювала за сумісництвом і звільнена у зв'язку з припиненням навчання, визнав звільнення законним. Богатиренко оскаржила рішення місцевого суду в апеляційному порядку.

Що таке сумісництво? У яких правовідносинах з університетом перебувала Богатиренко? Яким повинно бути рішення апеляційного суду?

54. У будівельне підприємство “Будмонтаж” були прийняті на роботу: нічним сторожем – студент університету Громов на неповний робочий тиждень; слюсарем-водопровідником – Ващук на неповний робочий день, оскільки на умовах повного робочого часу він працював в іншій організації; бухгалтером – Іванцова на неповний робочий день, оскільки сама виховує дитину віком 5-ти років.

Чи є дані працівники сумісниками?

55. Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим 10 квітня з Івановим було укладено трудовий договір про те, що він прийнятий механіком і

повинен розпочати роботу 18 квітня., а 18 квітня Іванов дізнався, що напередодні Струк відкликав свою заяву про звільнення за власним бажанням, отже, роботи для нього немає.

Оскільки Іванов уже залишив попереднє місце роботи, він подав позов до суду з вимогою надання йому роботи на підставі трудового договору від 10 квітня.

Чи правомірне укладення трудового договору з Івановим? Чи підлягає його позов задоволенню?

56. Смирнова 21 червня була прийнята на роботу вихователькою дитячого садка, а 23 липня цього ж року була звільнена у зв'язку із закінченням строку тимчасової роботи. Смирнова звернулася до суду із заявою про поновлення її на роботі на підставі того, що при прийнятті на роботу вони домовились із власником про роботу до вересня, а на день звільнення вона була вагітна. Представник власника позову не визнав, оскільки Смирнову, яка не має спеціальної освіти для роботи вихователем у дитячому садку, приймали на посаду тимчасово, поки не підшукають кваліфікованого працівника. Під час розгляду справи встановлено, що посада, на яку прийнято Смирнову, була вакантною, а її звільнення викликане запрошенням на цю посаду Ященко, яка має спеціальну педагогічну освіту.

Чим регулюються умови праці тимчасових працівників? У чому їх особливості? Чи можна приймати працівника на тимчасову роботу, якщо ця робота є постійною? Чи законне звільнення Смирнової?

57. Завідувачка їдальні відсторонила від роботи кухаря Висоцьку, бо та не пройшла своєчасно медичного огляду і в неї немає відповідної відмітки в особистій медичній книжці. Висоцька, не погодившись із такою дією безпосереднього керівника, звернулася до заступника директора заводу із кадрів і побуту Оркуша із проханням допустити її до роботи, оскільки медичний огляд вона пройшла своєчасно, про що в неї є довідка медичної установи. Відмітку в особистій медичній книжці зробити не можна, бо в ній закінчилися чисті сторінки, а нової

книжки завідувачка їдальні їй не надає, тому що хоче влаштувати на її місце свою знайому.

Отримавши заяву Висоцької, Оркуш пообіцяв вжити відповідних заходів, але наступного дня поїхав у відрядження на два тижні. Висоцька, дізнавшись про це через тиждень, звернулася із заявою до комісії з трудових спорів. Голова комісії, інженер із торговельного обладнання, попросив юрисконсульта заводу надати консультацію із вирішення цього спору.

Що таке відсторонення від роботи і чим воно відрізняється від звільнення? Хто і в якому порядку може відсторонити працівника від роботи? Яку відповідь юрисконсульт має надати голові КТС?

58. Голова профспілкового комітету університету, у підпорядкуванні якого знаходиться спортивно-оздоровчий табір, наказом від 30 квітня звільнив охоронників Чаленка і Сокола у зв'язку із початком 1 травня сезону роботи табору. Водночас обов'язки з охорони майна на період сезону було покладено на завідуючою господарством табору Хижняка і комірника Сауткіна.

Не погодившись зі звільненням, Чаленко і Сокол звернулися до суду із позовом про поновлення на роботі. У позовній заяві вони вказали, що робота з охорони табору не має ознак сезонної, у наказі про їх прийняття на роботу строк дії договору зазначено не було, а тому їх звільнення є незаконним.

Які роботи вважаються сезонними і в якому порядку вони визначаються? Чи є підстави для звільнення Чаленка і Сокола за вказаних обставин?

59. Робітника Леонтєва прийняли на завод слюсарем VI розряду з місячним випробувальним строком. Після трьох тижнів роботи його перевели в інший цех. При цьому керівник повідомив Леонтєва, що результати його випробування в першому цеху незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому. Після того як Леонтєв пропрацював у другому цеху два тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонтєв звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії директора правильними, оскільки тривалість

випробування у кожному з виробничих підрозділів складала менше місяця. Крім того, про незадовільні результати випробування в першому цеху Леонтьєв був повідомлений.

Який порядок установа випробування у разі прийняття на роботу і якими є його строки? Чи правильне рішення суду?

60. Бухгалтера Богачову прийнято на роботу з випробувальним терміном три місяці. Проти встановлення випробувального терміну вона не заперечувала. Під час роботи Богачовою було допущено кілька помилок при складанні бухгалтерських звітів.

Начальник відділу кадрів за день до закінчення випробувального терміну повідомила Богачову, що її звільняють.

Богачова не погодилася з таким рішенням та надала довідку про те, що перебуває на шостому місяці вагітності.

Чи може бути звільнена Богачова, якщо вона є вагітною?

61. Вименець працював в автобусному парку шофером-кондуктором автобуса в автоколоні № 4, що обслуговувала міжміські перевезення. За отримання грошей з двох пасажирів і невідачу їм квитків наказом директора автобусного парку йому було винесено догану. Одночасно він був переміщений в автоколону № 2, що обслуговує внутрішньоміські перевезення. Вименець звернувся у КТС з вимогою скасування наказу, але отримав відмову. Суд, що розглянув його позов, задовольнив його частково: накладене дисциплінарне стягнення визнав необґрунтованим, оскільки, як було з'ясовано судом, гроші з пасажирів брав не Вименець, а його напарник, проте переміщення в автоколону № 2 визнав обґрунтованим. Вименець оскаржив рішення в апеляційному суді. У своїй скарзі він посилався на те, що районний суд не повністю дослідив матеріали справи, з яких слід зробити єдиний висновок: мало місце не переміщення, а переведення на іншу роботу (на що потрібна його згода), бо змінилися режим та умови праці, зменшився розмір премії.

Визначте вид зміни змісту трудового договору в даному

випадку? Що є підставою для переведення, переміщення і зміни істотних умов праці? Як повинен вирішити справу апеляційний суд?

62. Наказом від 14 січня власник мережі салонів “Світ краси” перевів майстра салону “Сяйво” Онищенко в перукарню “Світанок” тієї ж мережі, що розташована в іншому районі міста. Це рішення мотивоване тим, що Онищенко неодноразово конфліктувала з колегами, і загальні збори трудового колективу салону “Сяйво” прийняли рішення про її переміщення в інше місце з метою нормалізації психологічного клімату колективу. Онищенко від переміщення відмовилась і звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У заяві позивачка зазначила, що перукарня “Світанок” розташована далеко від її місця проживання і знаходиться в малолюдній місцевості, внаслідок чого вона має витратити багато часу на дорогу до роботи, а заробіток на новому місці значно зменшився через малу кількість клієнтів.

Обґрунтуйте, про що в даному разі йдеться – переведення чи переміщення? Яке правове значення має рішення трудового колективу

63. Лук’янова працювала медичною сестрою в терапевтичному відділенні санаторію “Барвінок”. У зв’язку з переходом на нові умови організації та оплати праці наказом головного лікаря її переведено медсестрою в дитячі ясла того ж санаторію. Вважаючи рішення керівництва неправомірним, бо характер праці й режим роботи на новому місці відрізнялися від попередніх, Лук’янова звернулася з позовом до суду про поновлення на попередній роботі.

Чи можна вважати зазначені обставини “переведенням на іншу роботу”? Чи вправі керівник вимагати від Лук’янової стати до роботи в дитячих яслах? Яким повинно бути рішення суду?

64. Касир супермаркету Іванова звернулася до керівництва з проханням перевести її на легшу роботу, оскільки вона є вагітною. Для підтвердження своїх слів Іванова додала

довідку лікаря жіночої консультації з висновком про необхідність переведення її на легшу роботу.

Адміністрація супермаркету в переведенні на іншу роботу відмовила у зв'язку з відсутністю вільних місць.

Не погодившись із рішенням адміністрації, Іванова наступного дня не вийшла на роботу.

Чи має право власник супермаркету звільнити Іванову за п. 4 ст. 40 КЗпП України? Аргументуйте свою відповідь.

65. Працюючи економістом в АТ “Добробут”, Савенко 13 серпня 2017 р. звернувся із заявою до адміністрації з проханням звільнити його за угодою сторін після закінчення двотижневого терміну. 26 серпня він попросив адміністрацію повернути раніше подану заяву про звільнення, однак адміністрація АТ йому відмовила у цьому і 28 серпня 2017 р. видала наказ про звільнення Савенка за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Чи правомірні дії адміністрації? Який порядок припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України?

66. Доцент кафедри мікробіології Національного медичного університету Брагін, з яким укладено строковий трудовий договір на 2017–2018 навчальний рік за результатами обрання за конкурсом, 10 лютого 2017 р. подав заяву про звільнення за власним бажанням. На аргументи керівництва ЗВО про неможливість його заміни серед навчального року, необхідність закінчити курс лекцій і прийняти іспит у студентів Брагін не відреагував. Причин термінового звільнення він також не пояснив. Після закінчення двотижневого строку, незважаючи на відсутність наказу про звільнення, Брагін на роботу не вийшов, тож його було звільнено за прогул. Брагін звернувся до суду з позовом, у якому просив змінити формулювання причин свого звільнення.

Як на вашу думку, як має бути вирішений спір?

67. Водій Косарін 13 вересня 2017 р. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. 16 вересня 2017 р. він

захворів і не вийшов на роботу. Під час перебування Косаріна у лікарні 14 січня 2018 р. власник видав наказ про його звільнення від 16 вересня 2017 р. за власним бажанням. Косарін звернувся до суду.

Яке рішення повинен прийняти суд? Чи може включатися час перебування на лікарняному до строку попередження про звільнення за власним бажанням?

68. В акціонерному товаристві “Добрива України” був звільнений головний інженер Ширяєв за скороченням штату. Перед звільненням йому запропонували одну з вакантних посад – директора з економіки чи начальника цеху. Він відмовився, тож був звільнений. Ширяєв звернувся в суд, вимагаючи поновлення на роботі і посилаючись на те, що йому не були запропоновані вакантні посади інженера з техніки безпеки і вахтера.

Яке рішення має прийняти суд?

69. Черкашина, яка працювала інженером 12 років, 26 серпня була попереджена, що у зв’язку з реорганізацією підприємства її буде звільнено за скороченням штату. Вже 18 вересня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації її звільнили з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України з виплатою місячної вихідної допомоги. Вважаючи звільнення незаконним, Черкашина звернулася з позовною заявою до суду. Свої вимоги обґрунтовувала тим, що вона є студенткою заочного відділення технікуму, має на утриманні двох малолітніх дітей, а залишений на роботі Гущин, який, хоч і має вищу освіту, працює на підприємстві один рік і два місяці, самотній, має дисциплінарне стягнення. До того ж це питання не узгоджувалося з трудовим колективом відділу.

Хто має переважне право, а хто – перевагу на залишення на роботі при звільненні за скороченням штату? Чи дотримано порядок звільнення Черкашиної? Як повинен вирішити справу суд?

70. Петренко працювала штукатуром ПрАТ “Інвестбуд”. Вона часто хворіла, тож комісія з проведення медичних оглядів

закладів охорони здоров'я (далі – Комісія) дійшла висновку, що ця робота протипоказана їй за станом здоров'я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації була звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Петренко звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей віком один і чотири роки.

Чи обов'язковий висновок Комісії для роботодавця? Чи вправі Петренко відмовитися від переведення на іншу роботу? Як суд повинен вирішити справу?

71. Водій Харківської лікарні швидкої допомоги Лунін був затриманий працівниками ДПС за кермом власного автомобіля у нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавлено права керування транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Луніна звільнили з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України через невідповідність займаній посаді. У зв'язку із цим він звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі.

У позовній заяві Лунін пояснив, що затриманий був працівниками ДПС у вихідний день за кермом власної машини, отже, трудової дисципліни не порушував; адміністрація не погодилась звільнення з виборним органом первинної профспілкової організації, не запропонувала йому іншої роботи.

Як повинен вирішити справу суд?

72. Сантехнік Носов 1 вересня 2016 р., перебуваючи у нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовтня 2016 р. був засуджений до обмеження волі на строк до трьох років. Після оскарження вироку в апеляційному порядку Носов приступив до роботи. 27 жовтня 2016 р. Носов не виконав завдання власника і гідрант не відремонтував. Власник, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив його з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки за перше порушення трудової

дисципліни 5 вересня 2016 р. йому було оголошено догану. Носов не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій указав, що, на його погляд, за одне правопорушення, вчинене 1 вересня 2016 р., його двічі притягнуто до юридичної відповідальності.

Чи були підстави для застосування до Носова п. 3 ст. 40 КЗпП України? Дайте аргументовану відповідь.

73. Мухіна уклала трудовий договір з адміністрацією поліклініки про роботу медсестрою з п'ятиденним робочим тижнем. Через три місяці поліклініка почала працювати з шестиденним робочим тижнем, але Мухіна відмовилася працювати за таким режимом і вимагала зберегти за нею п'ятиденку. За нез'явлення на роботу по суботах вона була звільнена за прогули без поважних причин за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Мухіна звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі з попередніми умовами режиму праці і оплати вимушеного прогулу.

Що вважається прогулом? Яке рішення має прийняти суд? Які правові наслідки незаконного звільнення?

74. Тищук працювала інженером-нормувальником відділу праці і зарплати державного підприємства. За наказом директора її було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України через відсутність на роботі без поважної причини більше трьох годин. Тищук вважала звільнення неправильним і звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Свій позов вона мотивувала тим, що запізнилася на роботу на 2 год 50 хв, тобто замість 7 год 30 хв прийшла на завод о 10 год 20 хв, про що свідчить талон запізнення, заповнений нею і зданий контролеру на прохідній. Представник власника заперечував проти позову на тій підставі, що до роботи на своєму робочому місці вона приступила із запізненням на 3 год 10 хв.

Як кваліфікувати дії Тищук? Яким повинно бути рішення суду?

75. Кухар ресторану Войтенко 25 березня подала заяву з

проханням звільнити її у зв'язку з переведенням чоловіка в іншу місцевість. А 2 квітня Войтенко на роботу не вийшла і, як з'ясувалося, того ж дня виїхала до місця проживання чоловіка. Коли на її прохання було вислано трудову книжку, вона виявила в ній такий запис: “Звільнена за п. 4 ст. 40 КЗпП України”. Дізнавшись про зміст цієї статті, Войтенко звернулася до прокурора зі скаргою на дії власника.

Яким чином поважні причини впливають на порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника? Чи законне звільнення Войтенко за прогул? Яку відповідь мають дати їй у прокуратурі?

76. Проти Безенчука за скоєння з його вини ДТП, у якому постраждали пішоходи, було порушено кримінальну справу. У зв'язку з відсутністю на роботі протягом двох днів, коли проводились слідчі дії за його участю, його звільнили за прогул за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Безенчук подав до суду позов про поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу.

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

77. Савченко хворіла чотири місяці й три дні. Директор супермаркету звільнив її за п. 5 ст. 40 КЗпП України. У позовній заяві про поновлення на роботі Савченко повідомила, що вона – єдиний працездатний член сім'ї і після смерті чоловіка сама утримує двох малолітніх дітей. При розгляді справи встановлено, що під час хвороби Савченко її заміняла інша працівниця супермаркету.

Чи є підстави для звільнення Савченко? Як повинен вирішити справу суд?

78. Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2011 р. вона була обрана звільненням головою виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, а на її посаду прийняли Скрипнюк. У жовтні 2016 р. Скичко після звільнення від обов'язків у зв'язку із закінченням строку повноважень на виборній посаді приступила до виконання

своїх попередніх обов'язків. Наказом директора підприємства від 12 жовт. 2016 р. Скрипнюк звільнено з роботи за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Не погодившись зі звільненням і вважаючи дії директора незаконними, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі на посаді інженера з техніки безпеки та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Чи законне звільнення Скрипнюк? Яке рішення має винести суд?

79. Водій легкового автомобіля Кириченко після роботи, о 22 год, прийшов на підприємство у нетверезому стані й під час спроби виїхати за територію підприємства був затриманий працівниками ДАІ. Наступного дня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації він був звільнений за появу на роботі у нетверезому стані. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, Кириченко не спростовував, що був у нетверезому стані, але зазначив, що це було поза робочим часом, тому його звільнення незаконне.

Чи можна звільнити працівника за появу на роботі в нетверезому стані? Чи законне звільнення Кириченка? Як повинен вирішити справу суд?

80. Перевіряючи структурні підрозділи, начальник відділу режиму ПрАТ “Імпекс” Задорожній виявив в одному з приміщень бухгалтерії декілька банок із фарбою виробництва ПрАТ “Імпекс”, запакованих у тару разом із бухгалтерськими матеріалами минулих років, підготовленими для перевезення до архіву, розташованого за межами основного виробництва підприємства.

Задорожній склав відповідний акт і разом з рапортом надіслав його заступнику генерального директора. У рапорті було вказано, що жодна із трьох працівниць бухгалтерії, робочі місця яких знаходяться у цьому приміщенні, не змогла пояснити наявність фарби. При цьому зауважено, що за місцем проживання (у гуртожитку ПрАТ) однієї з них – бухгалтера Ривкіної – триває ремонт.

Заступник генерального директора ПрАТ, отримавши

пояснення Ривкіної, що ніякого відношення до прихованої фарби вона не має, доручив юрисконсульту ПрАТ підготувати письмовий висновок щодо можливості звільнення бухгалтера Ривкіної за п. 8 ст. 40 КЗпП.

Підготуйте письмовий висновок із відповідним обґрунтуванням.

81. З вини Кулик, завідувачки відділу обліку та розподілу тари бухгалтерії торговельної організації, мали місце грубі порушення під час проведення інвентаризації товарно-матеріальних цінностей на складі, яким завідує її сестра. Головний бухгалтер зажадав від неї пояснень і, вважаючи, що вона подає поганий приклад підлеглим, підготував проект наказу про її звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України. Юрисконсульт відмовився завізувати цей проект, пояснивши, що на цій підставі Кулик не може бути звільнена.

Проаналізуйте викладену ситуацію. Хто і за що може бути звільнений за п. 1 ст. 41 КЗпП України?

82. Громова працювала бібліотекарем у коледжі. Під час інвентаризації встановлено, що вона замінила книжки, які мають великий попит, на інші книжки такої ж вартості. За згодою виборного органу первинної профспілкової організації її було звільнено за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Звернувшись до суду з позовом про поновлення її на роботі, Громова не заперечувала факту підміни книжок, але зазначила, що договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався, матеріальних збитків коледжу вона не завдала.

Що є підставою для звільнення за п. 2 ст. 41 КЗпП України? Чи є такі підстави в діях Громової? Як вирішити справу?

83. Викладач математики приватної гімназії Олійник розмістила на власній сторінці в соціальній мережі фотографії, зроблені у період її відпустки. На фотографіях вона була зображена у відомому нічному клубі м. Ялти із двома келихами пива в руках.

Про ці фото після початку навчального року стало відомо переважній більшості учнів, а також їхнім батькам. Окремі батьки учнів у місцевій газеті опублікували статтю із засудженням такої поведінки викладача і вимагали звільнення її з посади, пов'язаної з виховною діяльністю. Директор гімназії розірвав трудовий договір з Олійник на підставі п.3 ст. 41 КЗпП України.

Олійник звернулася до суду із позовом про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу. У позові вона зазначала, що її електронна сторінка містить інформацію про її приватне життя, а сама вона не вчиняла дій щодо поширення фотографій серед учнів та інших осіб. Фотографії відображають святкування її дня народження, що відбулося поза місцем розташування навчального закладу та мешкання її учнів, до того ж у період, коли вона перебувала у відпустці.

Яке рішення має прийняти суд?

84. Викладача фізкультури загальноосвітньої гімназії № 4 Шкуренка було звільнено 12 лютого 2014 р. за п. 3 ст. 41 КЗпП України за вчинення аморального проступку. У скарзі батьків учнів гімназії від 1 грудня 2016 р. зверталась увага на те, що Шкуренко на уроці фізкультури ображав учнів, сварився у їх присутності непристойною лайкою.

Чи законне звільнення Шкуренка? Що є підставою для звільнення за п.3 ст. 41?

85. Завідуюча відділенням дитячої поліклініки Цушко грубо поводитися з хворими дітьми та їх батьками. Не звертаючи уваги на численні скарги пацієнтів, головний лікар ніяких заходів щодо Цушко не вживав. Згодом все це було викладено у статті, надрукованій місцевою газетою. Обком профспілки медичних працівників, розглянувши викладені факти, надіслав головному лікарю поліклініки рішення президії обкому з вимогою про звільнення Цушко. Після звільнення за ст. 45 КЗпП України вона звернулася до юридичної консультації, оскільки з цим була не згодна.

Який порядок розірвання трудового договору за ст. 45

КЗпП? Якою має бути відповідь юриста?

Список літератури за темою

Авескулов В. Д. Скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. *Право і суспільство*. 2015. № 6–2. С. 83–88.

Авескулов В. Д. Особливості трудових правовідносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 111–116.

Бущенко П. А., Ветухова І. А. Правова природа вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). 278 с. С. 35–43.

Височина О. В. Трудова функція та аспекти її актуальності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 40. С. 312–318.

Гетьманцева Н. Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2010. Вип. 533. Правознавство. С. 38–43.

Договірне регулювання відносин у сфері праці / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Договір як універсальна правова конструкція: монографія. Харків: Право, 2012.

С. 112–232.

Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. м. Харків 22–23 квітня, 2009. С. 41–44.

Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин з членами фермерських господарств й інших сільських господарств та кооперативів. *Право та інновації*. 2017. №2 (18). С. 46–54.

Єрмоєнко В. В. Поняття та види колізій в правовому

регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. № 3 С. 79–85.

Жернаков В. В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. № 7. С. 68–71.

Жернаков В. В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 3. С.

Зіноватна І. В. Проблемні питання правового регулювання зміни умов трудового договору. *Альманах права. Ціннісно-правові засади сучасних інтеграційних процесів в Україні*. 2015. Вип. 6. С. 429–433.

Зінченко М. Ю. Професія як елемент трудової функції працівника. *Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр.* 2012. Вип. 56. С. 315–319.

Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: монографія. Луганск: ЛНУ им. В. Даля. 2002. 250 с.

Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання зміни умов трудового договору у проекті Трудового кодексу України. *Юридична Україна*. 2009. № 7. С. 73–75.

Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. Львів: ЛДУ, 2002. Вип. 37. С. 337–342.

Прилипка С. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: монографія / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, Л. Ю. Величко; НДІ прав. забезп. інновац. розвитку. Харків: ФІНН, 2011. 232 с.

Звільнення працівника у випадку порушень обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія / Т. А. Занфірова, С. М. Прилипка, І. М. Твердовський,

О. М. Ярошенко. Харків: Юрайт, 2013. 360 с.

Лосиця І. О. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія / І. О. Лосиця. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.

Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.

Сільченко С. Окремі питання застосування законодавства про строковий трудовий договір у судовій практиці. *Юридичний радник*. 2007. № 5. С. 58–63.

Трубіцин Д. В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*: зб. наук. пр. 2011. Вип. 51. С. 364–369.

Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін. *Вісник Академії правових наук України*: зб. наук. пр. 2011. № 3 (66). С. 285–292.

Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття “трудоий договір” та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету “Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого”*. Серія “Економічна теорія та право”. 2011. № 4 (7). С. 165–172; Завдання трудового права та інституту індивідуальних трудових договорів на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави. Там же. 2012. № 1 (8). С. 147–154.

Юшко А. М. Переведення чи зміна істотних умов праці? *Право України*. 1998. № 5. С. 68–73.

Юшко А. М. Удосконалення правових гарантій працівників при вивільненні у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2013. № 27. С. 628–638.

Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових

явищ. *Публічне право*. 2013. № 1(9). С. 192–199.

Ярошенко О. М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-прак. конф. Харків: Право, 2012. С. 62–69.

Тема 9. Робочий час

Питання для обговорення

1. Поняття і види робочого часу. Відмінності скороченого робочого часу від неповного.

2. Режим та облік робочого часу: поняття та порядок встановлення.

3. Ненормований робочий день: поняття, категорії працівників, порядок встановлення.

4. Особливості впровадження багатозмінного та вахтового режиму роботи.

5. Надурочні роботи: поняття та порядок встановлення.

6. Особливості залучення до роботи працівників у святкові та неробочі дні.

86. Група працівників авіаційного заводу, які часто працювали в другу зміну, звернулися з проханням скоротити їм робочий час на одну годину із збереженням заробітної плати у зв'язку з тим, що у вечірній та нічний час погано працює громадський транспорт. Директор порадив працівникам звернутися до виборного органу первинної профспілкової організації заводу.

Як вирішити дане питання?

87. Працівниця друкарні Ус, яка мала на утриманні двох дітей віком до восьми років, звернулася до директора з проханням установити їй на півроку неповний робочий день (3 год) у зв'язку з частою хворобою дітей. Директор відмовив на

тій підставі, що обсяг роботи збільшується, а простій обладнання призведе до зменшення доходу підприємства.

Як вирішити дане питання? У яких випадках працівнику може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень?

88. Економіст Хоменко звернулася до директора заводу з проханням установити їй на вісім місяців режим гнучкого робочого часу, який допускає саморегулювання початку і закінчення робочого дня (зміни) з фіксованим часом, від 9 год 30 хв до 16 год 30 хв, коли вона обов'язково буде на робочому місці. Директор не задовольнив прохання на тій підставі, що нікому здійснювати контроль за виконанням Хоменко обов'язкової міри праці.

Як вирішити дане питання? Який порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу?

89. В інтересах виробництва директор акціонерного товариства “Маяк”, працівники якого працювали з 5-денним робочим тижнем, запропонував 16-літньому кур'єру Грищенку такий графік роботи: два тижні по 40 год (кожний день по 8 год), а третій тиждень – 28 год (чотири робочих дні по 7 год). Директор стверджував, що трудове законодавство у даному разі порушуватись не буде, оскільки сумарна тривалість робочого часу за три тижні складе 108 год, тобто в середньому щодо кожного тижня буде дотримана встановлена тривалість робочого часу 36 робочих год. При цьому у Грищенка буде додатковий день відпочинку кожного третього тижня. Отримавши згоду кур'єра, директор товариства звернувся до виборного органу первинної профспілкової організації за погодженням питання про встановлення йому підсумованого обліку робочого часу. Виборний орган профспілки не погодився з пропозицією директора, однак той все ж видав наказ, яким встановив для Грищенка підсумований облік робочого часу.

Чи правомірне рішення директора?

90. Директор автотранспортного підприємства пасажирських перевезень з метою обслуговування пасажирів наказом запровадив для водіїв автобусів, які працюють на міських і приміських маршрутах, робочий день із поділом його на дві частини. Тривалість перерви складає 3 год. Група водіїв, вважаючи наказ незаконним, звернулася до комісії по трудових спорах.

Чи правомірні дії директора підприємства? Чи допускається поділ робочого дня на дві частини для водіїв автотранспорту?

91. За розпорядженням начальника авторемонтного цеху група робітників після закінчення робочого дня були залучені до робіт з прибирання території підприємства від снігу.

Чи будуть вважатися такі роботи надурочними? Який порядок залучення працівників до надурочних робіт?

92. Група працівників складального цеху виробничого підприємства «Моноліт» звернулася до директора з проханням внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, у зв'язку із тим, що для переважної більшості працівників робочий день починався о 8.00, а для них – о 7.00, що, на їх думку, має ознаки дискримінації, а також посилались на фактичну неможливість виконання такої умови через віддаленість підприємства від транспортної інфраструктури міста.

Вони пояснювали, що при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків змінності та інших локальних актів, що регламентують робочий час на підприємстві, особисто не були присутні. Рішення за них приймали інші люди, яким вони не надавали права представляти свої інтереси, отже, ці акти не мають на них поширюватися.

Чи правомірні вимоги групи працівників? Якими актами на підприємствах, в установах і організаціях регулюється робочий час? Як вирішити питання?

Список літератури за темою

Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу. *Форум права*. 2016. № 4. С. 5–10.

Авескулов В. Д. Сфера застосування ненормованого робочого часу. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 28 жовтня 2016 року). Харків, 2016. С. 115–118.

Авескулов В. Д. Правове регулювання чергувань. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 203–208.

Апанасенко А. М. Про деякі особливості режиму робочого часу працівників залізничного транспорту. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф.* (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / НУ “Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого”. Харків: Право, 2012. С. 98–102.

Барабаш Г. Про правове регулювання робочого часу і часу відпочинку наукових працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 10. С. 63–66.

Вітковський В. С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя. *Адвокат*. 2010. № 12. С. 22–26.

Грузінова Л. П. Актуальні питання правового регулювання неповного робочого часу. *Адвокат*. 2013. № 8. С. 35–40.

Петров А. Ненормированный рабочий день. *Хозяйство и право*. 2012. № 2. С. 100–106.

Синенко С. В. Особливості правового регулювання тривалості робочого часу працівників транспорту. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 3. С. 236–242.

Царюк М. З. Робочий час як правова категорія. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф.* (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / НУ “Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого”. Харків: Право, 2012. С. 366–369.

Шевченко О. А. Окремі аспекти правового регулювання робочого часу працівників органів внутрішніх справ. *Публічне право*. 2012. № 1. С. 308–313.

Тема 10. Час відпочинку

Питання для обговорення

1. Поняття та види часу відпочинку.
2. Щорічна основна відпустка і порядок її надання.
3. Щорічні додаткові відпустки, їх види, порядок надання.
4. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням та творчі відпустки. Порядок їх надання..
5. Соціальні відпустки: види, порядок надання.
6. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

93. Бухгалтер Семко повернулася із відпустки по вагітності і пологах. Тривалість відпустки – 126 календарних днів. Того ж дня вона подала заяву про надання їй чергової відпустки. Адміністрація відмовила Семко на тій підставі, що в цілому вона пропрацювала на заводі менше шести місяців.

Чи правомірна така відмова?

94. Директор підприємства “Колос” запросив на роботу двох зварників для ремонту обладнання. Трудовий договір у письмовій формі з ними не був укладений, з наказом про прийняття на роботу їх не ознайомили, однак у відділі кадрів повідомили, що вони можуть розпочати роботу. Оплата провадилася в кінці кожного місяця. Через шість місяців, коли робота була закінчена, зварникам оголосили, що вони звільнені, проти чого вони не заперечували, але вимагали, щоб їм виплатили грошову компенсацію за невикористану відпустку.

Чи є законною вимога?

95. У зв'язку зі спадом виробництва за наказом керівника підприємства і з його ініціативи інженеру Войтенку з вересня по листопад 2018 р. була надана відпустка без збереження заробітної плати. У колективному договорі надання такої відпустки не передбачалося.

Чи зраховується час цієї відпустки без збереження

заробітної плати в стаж роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

96. Комірник ТОВ “Інтертрейд” Потапов вийшов на роботу із відпустки на три дні пізніше, ніж було зазначено у наказі. Генеральний директор товариства Березюк запропонував Потапову дати письмові пояснення в його присутності з приводу відсутності на роботі. Потапов відмовився дати письмові пояснення і, порадившись з адвокатом, наступного дня в усній формі пояснив Березюку, що, оскільки його не ознайомили з наказом про відпустку і не повідомили про день виходу на роботу, він вправі сам зробити розрахунок і визначити день закінчення відпустки.

Чи допустив Потапов порушення трудової дисципліни? Який порядок надання чергової відпустки?

97. У ТОВ «Форсаж» у встановленому законом порядку розроблено й затверджено графік відпусток найманих працівників. Бухгалтер Іванова за графіком має піти у відпустку з 2 жовтня, але внаслідок обставин особистого характеру 30 серпня звернулась до директора ТОВ с проханням надати їй відпустку не за графіком – з 1 вересня. Крім того, вона виявила бажання взяти відпустку не в повному обсязі, а тривалістю лише шість календарних днів, повідомивши про намір решту днів використати в інший період. Юрисконсульт підприємства пропонує задовольнити прохання Іванової у повному обсязі, адже роботодавець має право в індивідуально-договірному порядку врегулювати будь-які питання у відносинах з найманим працівником, якщо прохання останнього не відобразиться негативно на результатах виробництва.

Чи правильне рішення прийняв юрисконсульт?

Список літератури за темою

Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. 215 с.

Авескулов В. Д. Класифікація відпусток. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія “Право”. 2012. Вип. 20. Ч. II. Т. 2. С. 53–55.

Авескулов В. Д. «Время отдыха» или «внерабочее время»? *Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов*. 2013. № 7 (85). Июль. С. 97–101.

Авескулов В. Д. Щодо визначення поняття «щорічна відпустка». *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. пр. Вип. 63. Одеса: Юридична література, 2012. С. 362–367.

Авескулов В. Д. Використання часу відпочинку у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2015. № 2. С. 5–9. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_2_3.pdf

Авескулов В. Д. Деякі особливості прояву єдності і диференціації при правовому регулюванні щорічних відпусток. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія “Право”. 2013. Вип. 22. Ч. II. Т. 2. С. 80–83.

Авескулов В. Д. Щодо законодавчого закріплення видів відпусток. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.). Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 84–89.

Авескулов В. Д. Визначення відпусток. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.). Харків: Право, 2013. С. 370–372.

Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: монографія. Київ: Ред. газети “Іменем Закону”, Павлім, 2003. 172 с.

Гончарова Г. С., Жернаков В. В., Жигалкин П. И. Научно-практический комментарий к Закону Украины “Об отпусках”. Харків: Консум, 1997. 76 с.

Гончаренко В. М. Час відпочинку як соціально-трудова гарантія. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовт. 2011 р. Харків: Кросроуд, 2011. С. 287–289.

Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 195–199.

Дмитрієва К. І. Поняття та види часу відпочинку. *Розвиток законодавства про працю і соціального забезпечення*: здобутки і пробл.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.). Харків: Право, 2012. С. 346–348.

Домбругова А. Умови надання основної щорічної відпустки. *Юридичний вісник України*. 2005. № 24. С. 14, 15.

Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних судових та інших органів. *Право України*. 2007. № 12. С. 72–74.

Мельник К. Ю. Окремі проблеми сучасного та майбутнього національного законодавства у сфері регламентації відпусток. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 трав. 2013 р.). Харків: Право, 2013. С. 56–59.

Ситницька О. А. Пропозиції щодо посилення юридичних гарантій права на відпочинок. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 квіт. 2009 р.). Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. 2009. С. 387–389.

Тема 11. Оплата праці

Питання для обговорення

1. Поняття, структура та ознаки заробітної плати.
2. Методи регулювання оплати праці.
3. Мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати.
4. Тарифна система оплати праці.
5. Обчислення середньої заробітної плати.
6. Порядок виплати заробітної плати.
7. Обмеження відрахувань із заробітної плати.

8. Гарантійні та компенсаційні виплати.

98. Сидоров працював сторожем на Харківському промкомбінаті з помісячним обліком робочого часу. Крім основної роботи йому доручали розвантаження транспортних засобів і складування матеріалів. Одного разу він працював у святковий день (1 січня). Два місяці йому не оплачували понаднормової роботи, хоча він працював цілодобово з розрахунку: один день роботи і два дні відпочинку.

Чи має право Сидоров на оплату часу, витраченого на вантажно-розвантажувальні роботи, за тарифною ставкою вантажника? Чи працював він понаднормово?

99. У зв'язку з підготовкою автомобілів до щорічного технічного огляду головний інженер автотранспортного підприємства запропонував групі автослюсарів під керівництвом інженера-механіка залишитися на 3 год для закінчення невідкладних робіт. Однак у цей день закінчити всі роботи не вдалося, тому працівникам було запропоновано залишитися на роботі наступного дня ще на 3 год.

Отримавши розрахункові листи із заробітної плати за минулий місяць, робітники виявили, що їм не нарахована заробітна плата за виконання надурочних робіт. У бухгалтерії послали на те, що у таблиці обліку робочого часу надурочна робота, яка ними виконана, не відмічена. Директор підприємства пояснив, що він не залучав працівників до надурочних робіт, оскільки ця робота мала бути ними виконана у звичайний робочий день. Крім того, для проведення надурочних робіт необхідно одержати дозвіл виборного органу первинної профспілкової організації. Працівники звернулися до КТС із заявою зобов'язати директора оплатити надурочні роботи.

Яке рішення повинна прийняти КТС по суті спору? У якому порядку має компенсуватися надурочна робота інженеру-механіку?

100. Михайлов, який працював оператором газового

обладнання, звернувся з позовом про стягнення заробітної плати за понаднормову роботу. Місцевий суд відмовив йому в позові на тій підставі, що позивач та інші працівники працюють за графіком, який вони самі склали.

Чи правильне рішення суду? Яка робота вважається понаднормовою? Як вона оплачується?

101. Медична сестра медичного пункту Дацковська звернулася до суду із заявою про стягнення додаткової плати за суміщення професій, яке полягало в тому, що вона, крім своєї роботи, виконувала обов'язки прибиральниці. Представник власника проти позову заперечував на тій підставі, що позивачка виконувала сумісну роботу за своєю ініціативою в той час, коли не була завантажена основною роботою, і власник цієї роботи їй не доручав.

Чи підлягає заява задоволенню? Чи є в даному випадку суміщення професій? Як оплачується суміщення професій?

102. Інженер Антоненко перебував у відрядженні з третього по десяте травня. Після повернення з відрядження він почав вимагати надання йому двох днів відпочинку (замість вихідного та святкового дня 9-го травня) або оплатити ці дні в подвійному розмірі.

Чи підлягає вимога задоволенню? Які гарантії установлені для осіб, що направляються у відрядження?

103. Сторож приватного підприємства відпрацював у травні 136 год, з яких 28 – у нічний час, 16 – у святкові дні. Як йому оплатити роботу в нічний час та святкові дні, якщо колективним договором встановлено оплату роботи в нічний час у розмірі 20% тарифної ставки?

Дайте аргументовану відповідь з посиланням на трудове законодавство.

Список літератури за темою

Божко В. М. Щодо розмежування змісту термінів “заробітна плата” і “оплата праці”. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 12. С. 70–77.

Божко В. М. Принцип рівності в оплаті праці. *Вісник Національної академії правових наук України: зб. наук. пр.* 2012. № 4 (71). С. 233–245.

Бурнягіна Ю. М. Локальне регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження: монографія. Харків: Юрайт, 2014. 224 с.

Ваганова І. М. Функції та підстави позбавлення працівників заохочувальних виплат у трудовому праві України. *Форум права*. 2016. № 2. С. 18–23.

Валецька О. В. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Університетські наукові записки*. 2008. № 1. С. 144–150.

Верес Ю. М. Проблемні питання колективно-договірного регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр.* 2011. № 19. С. 216–223.

Гордеюк А. О. Особливості функціонального призначення додаткової зарплати як структурної частини заробітної плати. *Форум права*. 2017. № 1. С. 15–19.

Золотухіна Л. О. Вихідна допомога: правова природа, проблеми чинного та перспективного правового регулювання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 1. С. 139–147.

Івашина О. Удосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр.* 2010. Вип. 2 (5). С. 157–165.

Капліна Г. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень. *Юридична Україна*. 2008. № 7. С. 80–85.

Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 3. С. 59–63.

Кохан М. С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями в системі оплати праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 417–423.

Кравцов Д. М. Зміст та значення правової категорії “належна працівнику заробітна плата”. *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук.-фахове вид. 2013. № 3–1. URL: http://par.in.ua/3-1_2013/5/Kravtsov%20D.M.pdf

Малицька І. Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право. Юрид. і політ. науки*: зб. наук. пр. 2011. Вип. 51. С. 387–392.

Островерх А. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 22 с.

Островерх А. М. Розвиток системи гарантійних виплат у контексті реформування трудового законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 3. С. 83–85.

Протопопова Я. Особливості компенсації моральної шкоди внаслідок порушення конституційного права на оплату праці. *Юридичний вісник*. 2017. № 1. С. 100–108.

Сімутіна Я. В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 139–142.

Шимановська Р. Державні механізми регулювання заробітної плати в сучасних умовах. *Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України*. 2009. № 2. С. 118–126.

Шлапко Т. В., Чергинець Н. В. Правове регулювання гарантійних виплат: порівняльний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. С. 186–190.

Хуторян Н. Актуальне дослідження засад правового регулювання оплати праці. *Вісник Академії правових наук України*: зб. наук. пр. Харків: Право, 2011. № 4 (67). С. 274–276.

Чанишева Г. І. Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27–28 верес. 2013 р. Харків: Право, 2013. С. 94–98.

Юшко А. М. Удосконалення законодавства про заохочення працівників. *Актуальні питання інноваційного розвитку*. 2012. № 2. С. 48–52.

Тема 12. Дисципліна праці

Питання для обговорення

1. Поняття дисципліни праці й методи її забезпечення.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
3. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.
4. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників.
5. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.
6. Стягнення за порушення трудової дисципліни: види і порядок застосування.

104. Правилами внутрішнього трудового розпорядку Харківського заводу самохідних шасі адміністрації надано право знижувати терміном до трьох місяців кваліфікаційні розряди робітникам за грубе порушення технологічної дисципліни, що призводило до зниження якості продукції, а за неякісні деталі, не прийняті відділом технічного контролю, звільняти з роботи.

Чи законний такий припис правил? Чи має право власник своїми актами (наказами) брати участь у регулюванні внутрішнього трудового розпорядку? Яким може бути таке регулювання?

105. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Зоря” було запропоновано включити до переліку дисциплінарних стягнень: попередження; догану;

позбавлення відпустки осіб, які здійснили прогули; штраф у розмірі до 150 грн для осіб, які з'явилися на роботі у нетверезому стані; звільнення.

Чи правомірна така пропозиція? Ким розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку?

106. Електрик Ситін без дозволу начальника цеху погодився на одне чергування замінити електромонтера Іванова. На це чергування Ситін з'явився в нетверезому стані й не був допущений до роботи.

Кваліфікуйте дії Іванова та Ситіна. Чи є підстави для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності?

107. За 2 год до закінчення робочого дня Галкін та Кірко залишили робочі місця і пішли в кафе відзначити свято. Через годину Галкін пішов додому, а Кірко повернувся на робоче місце, щоб закінчити, як він пояснив, почату роботу. Через п'ять днів після надання письмових пояснень Галкін був звільнений за п.4 ст. 40 КЗпП України, а Кірко – за п.7 ст. 40 КЗпП України.

Чи законне звільнення вказаних працівників?

108. Сніжка було звільнено з посади лікаря-терапевта поліклініки за таких обставин. Спочатку до нього двічі застосовувалися стягнення: догана – за прогул, потім громадське (товариське) зауваження – за передчасне залишення роботи, тому після вчинення третього порушення – неухважність до хворого – роботодавець був вимушений звільнити його за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи таке рішення неправильним, Сніжко звернувся з позовом до суду. У позовній заяві він зазначив, що, дійсно, мав порушення трудової дисципліни, але перше з них (прогул) мало місце під час роботи в іншій організації, трудові відносини з якою були припинено у зв'язку з переведенням на роботу в поліклініку (до відповідача), і що після другого стягнення, яке було застосоване до нього в поліклініці, трудової дисципліни не порушував.

Чи є підстави вважати в даному разі порушення трудової дисципліни як систематичне? Яким повинно бути рішення суду?

109. Працівники аварійної бригади, зміна яких закінчувалася о 22-й год, після виконання роботи із ліквідації прориву на водоводі за півгодини до закінчення зміни неподалік від будинку, де проводили ремонт, почали розпивати спиртні напої, якими їх пригостив господар будинку. Патрульна служба райвідділу внутрішніх справ о 22.30 зафіксувала цей факт. Наступного дня начальник райвідділу надіслав на адресу підприємства, де працювали слюсарі, повідомлення про скоєне правопорушення. Керівник підприємства з огляду на те, що вживання спиртних напоїв працівниками набуло поширення у засобах масової інформації, хоча і не збирався це робити, був вимушений звільнити цих працівників за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи зобов'язаний роботодавець таким чином реагувати на повідомлення органу внутрішніх справ? Які обставини має врахувати роботодавець при визначенні заходів дисциплінарного впливу на порушників дисципліни праці?

110. Бухгалтер Внукова була відсутня на роботі 3,5 год. Отримавши письмове пояснення Внукової про те, що вона була відсутня на робочому місці через складні сімейні обставини вдома, головний бухгалтер підприємства оголосила їй догану за прогул без поважної причини. Внукова, яка раніше не мала жодних стягнень, а, навпаки, лише заохочення, звернулася з заявою до КТС про зняття накладеного дисциплінарного стягнення. У своїй заяві вона вказувала, що прогулом вважається відсутність на роботі протягом усього робочого дня, її ж не було на підприємстві лише 3,5 год.

Як має бути вирішений спір? Аргументуйте думку.

111. Тимошенко працював газозварником на заводі. За брак у роботі йому оголошено догану й виплачено половину премії, передбаченої в Положенні про преміювання, а з його зарплати утримали половину середньомісячного заробітку в часткове відшкодування завданої ним шкоди. Тимошенко звернувся до суду із заявою, в якій вимагав визнати неправильним застосування

до нього за одне порушення одразу декількох стягнень.

Які засоби впливу можуть бути застосовані до Тимошенка за брак у роботі? Чи справедлива скарга Тимошенка? Яке рішення повинен винести суд?

112. Машиніст локомотиву Зотов за проїзд на заборонений знак був звільнений з роботи за наказом начальника Південної залізниці. Вважаючи своє звільнення незаконним, оскільки порушення трудової дисципліни допустив уперше за п'ять років роботи на залізниці, Зотов звернувся в суд з позовом про поновлення на роботі.

У чому особливості дисциплінарної відповідальності працівників залізничного транспорту? Яке рішення має прийняти суд? Обґрунтуйте свою думку.

113. Прокурор місцевої прокуратури Петров 20 березня 2018 р. з'явився на роботу в стані алкогольного сп'яніння.

Після проведення перевірки, яка була закінчена 5 квітня 2018 р., прокурор області 15 травня 2018 р. видав наказ про звільнення Петрова з посади прокурора.

Чим встановлено й у чому полягають особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури? Чи відповідають законодавству дії прокурора області?

114. Трощенко працював майстром на гірничому підприємстві. У 2018 р. 7 квітня він був звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП України за те, що палив та користувався відкритим вогнищем на території гірничого підприємства. Трощенко перед позовом до суду звернувся до юриста за консультацією з питанням: чи поширюється на нього дія КЗпП України, чи, може, в цьому випадку слід користуватися Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств?

Яку відповідь повинен дати юрист?

Список літератури за темою

Андрушко А. В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Держава і право. Юрид. і політ. науки*. 2007. Вип. 37. С. 371–377; Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності // Там же. 2008. Вип. 41. С. 380–385.

Барабаш О. Т. Відповідальність за порушення трудової дисципліни. Київ: Вища шк., 1997.

Барабаш О. Т. Дисципліна праці: навч. посіб. Харків: УкрЮА, 1994. 52 с.

Голобородько В. О. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: Юрайт, 2012. 256 с.

Домбругова А. Розірвання трудового договору як захід дисциплінарного стягнення. *Юридична Україна*. 2003. № 8. С. 67–73.

Коваленко К. В. Трудова дисципліна та методи її забезпечення. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 98–102.

Коваленко К. В. Щодо правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні. *Форум права*. 2016. № 4. С. 146–149.

Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин. *Право України*. 2005. № 9. С. 89–91.

Колеснік Т. В. Механізм забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах та його складові. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2013. № 27. С. 270–278.

Колеснік Т. В. Правова природа морального заохочення до дотримання дисципліни праці. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 152–158.

Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. №. 1. С. 81–88.

Кравцов Д. М. Дисциплінарна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України* : тези доп. учасн.

Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 114–115.

Кравчук В. О. Порівняльний аналіз дисциплінарної відповідальності суддів в Україні та деяких країнах СНД. *Lex Portus*: юрид. наук. журн. 2017. № 6. С. 159–168.

Луценко О. Є. Види дисциплінарних проступків державних службовців за новим Законом України «Про державну службу». *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 3. С. 109–112.

Луценко О. Є. Галузева належність дисциплінарної відповідальності державних службовців України. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 159–165.

Луценко О. Є. До визначення поняття дисциплінарного проступку державного службовця за новим Законом України «Про державну службу». *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький, 2016. С. 165–169.

Меланчук-Присяжна А. В. Адвокатська таємниця та дисциплінарна відповідальність адвоката у разі її порушення за законодавством Російської імперії і сучасної України. *Творчий шлях вченого: до 80-річчя професора В. В. Долежана*: матеріали круглого столу. Одеса: Юрид. літ., 2018. С. 130–132.

Неумивайченко Н. Правила поведінки державних службовців. *Право України*. 2001. № 2. С. 80–83.

Овчаренко О. М. Юридична відповідальність суддів: питання теорії і практики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2016. 40 с.

Орлова Н. Г. До питання про дисциплінарний проступок працівників водного транспорту. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків, 2017. С. 299–303.

Панасюк О. Про “внутрішній трудовий розпорядок” як категорію трудового права. *Право України*. 2005. № 4. С. 100–104.

Пилипенко В. М. Дисциплінарна відповідальність як стимулюючий захід ефективної трудової діяльності. *Право і безпека*. 2011. № 4. С. 172–175.

Прилипко С. М. Актуальні питання порушення присяги судді: проблеми та перспективи їх вирішення. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.). Харків: ХНУВС, 2016. С. 39–44.

Тищенко О. В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2009. № 1. С. 71–76.

Хуторян Н. М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю. *Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку*. Київ: Ін Юре, 1999. С. 103–117.

Цуркан С. М. Дисциплінарна відповідальність працівників підприємств, установ, організацій. *Соціально-економічні проблеми сучасності*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., м. Маріуполь, 15 черв. 2018 р. Маріуполь, 2018. С. 205–210.

Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45–49.

Швець Н. М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 45–52.

Яковлева Г. О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов’язків. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 163–170.

Ярошенко О. М. Сочетание централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка. *Трудовое и социальное право*. 2012. № 3. С. 21–26.

Ярошенко О. М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Соціальне право України*.

2012.

№ 1 (1). С. 53–63.

Тема 13. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Питання для обговорення

1. Поняття, значення і функції матеріальної відповідальності у трудовому праві. Її відмінності від цивільно-правової відповідальності.

2. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.

3. Види матеріальної відповідальності працівників.

4. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність.

5. Зміст і порядок укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

6. Визначення розміру та порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.

7. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

115. Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада з двох осіб не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам виплачено 5000 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування із зарплати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 3800 грн, а середній заробіток – 5300 грн. Усенко звернувся до суду.

З'ясуйте, чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Усенка. Вирішіть справу.

116. На меблевій фабриці “Зоря” неодноразово мали місце випадки простою робітників з вини слюсаря-наладчика Олексенка. Часто Олексенко, одержавши заявку на наладку, цю

роботу не виконував, прогулювався територією заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робітникам за простій не з їх вини 4500 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті якої допущено простій і фабриці заподіяно шкоди, власник відрахував із зарплати Олексенка 50 % суми, виплаченої за простій працівникам.

Чи є підстави та умови притягнення Олексенка до матеріальної відповідальності? Чи правомірні дії адміністрації?

117. Сільгоспідприємство пред'явило позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини за таких обставин: агроном Кушнір прочитав у журналі “Сад і город” про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігрола із солом'яною золою. Кушнір обмазав дерева сумішшю, а навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від отрави їх зайцями, які кожної зими знищували до чверті саду.

Чи є вина Кушніра в загибелі саду? Чи нанесена матеріальна шкода сільгоспідприємству? Як повинен бути вирішений спір?

118. Слюсар Борисюк при обробці деталі через недбалість зламав верстат. Наказом по підприємству йому було оголошено догану, а також проведено утримання із його заробітної плати у розмірі повної вартості ремонту верстата. Борисюк, вважаючи незаконним застосування одночасно двох заходів впливу за один і той самий проступок, звернувся до комісії з трудових спорів.

Чи можливе застосування одночасно матеріальної та дисциплінарної відповідальності? До якого виду матеріальної відповідальності слід притягнути Борисюка? Який порядок стягнення заподіяної Борисюком шкоди?

119. Водій сільгоспідприємства “Першотравневий” Богуш отримав наряд на вивіз зерна, але, використовуючи без дозволу керівника підприємства автомобіль в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 4800 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 10400 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгоспідприємства

подав позов про стягнення з Богуша 16200 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

120. Провідниця швидкого потягу Власенко під час обслуговування пасажирів виявила в одному з купе осередок займання. За допомогою подушок, що знаходилися в купе, загоряння було ліквідовано, однак купе частково вигоріло, а постільні речі й білизна стали непридатними. Осіб, винних у займанні, виявлено не було. Керівництво Південної залізниці запропонувало

Власенко внести в касу підприємства суму збитків у розмірі 9850,0 грн. Власенко відмовилася добровільно відшкодувати цю шкоду, оскільки вважає, що підстав для притягнення її до матеріальної відповідальності нема.

Чи є підстава для притягнення Власенко до матеріальної відповідальності? Обґрунтуйте свою відповідь.

121. Севрюк працював бджолярем фермерського господарства. Протягом року на пасіці загинуло десять бджолосімей, чим господарству заподіяно шкоду на суму 20 000 грн. У суді, який розглядав позов, представник господарства вимагав стягнути всю суму заподіяної Севрюком шкоди, бо після зимівлі він несвоєчасно виконав пересадку бджіл в оброблені й продезінфіковані вулики, не забезпечив належного догляду за бджолами. Суд позов задовольнив і стягнув із Севрюка 20 000 грн, мотивуючи це тим, що з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Чи є в бездіяльності Севрюка склад трудового майнового правопорушення? Якщо так, то в якому розмірі Севрюк може нести матеріальну відповідальність? Чи правильне рішення суду?

122. У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 36000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку компенсувати театру цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 5200 грн на місяць, тому не може одразу сплатити 36000 грн, тим більше, що договір про повну матеріальну

відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

Чи підлягає позов задоволенню? Хто і в якому обов'язку повинен нести матеріальну відповідальність?

123. Кульченко працювала завідуючою складом і допустила помилку при складанні акта приймання одержаного товару щодо його кількості. Внаслідок цього база не змогла пред'явити постачальнику претензію на суму 7000 грн нестачі посуду для їдальні. Оскільки з Кульченко укладено договір про повну матеріальну відповідальність, до неї був пред'явлений позов на цю суму.

Чи має місце матеріальна шкода? Як суд повинен вирішити дану справу?

124. Директор заводу 28 жовтня звільнив за прогул Мороза, Пархоменка, Дудніка. Вони звернулися з позовом до суду про поновлення на роботі. У ході засідання виявилось, що працівники були відсутні на роботі у зв'язку з тим, що вони як донори здавали кров, а згоду на звільнення дав голова виборного органу первинної профспілкової організації. Суд поновив позивачів на роботі та стягнув за три місяці вимушеного прогулу на користь Мороза – 13 500 грн, Пархоменка – 14 900 грн, Дудніка – 14 822 грн. Директор заводу був притягнутий до справи як третя особа на стороні відповідача.

Чи є підстава та умови для притягнення директора до матеріальної відповідальності? Якщо так, то в якому розмірі?

125. Сторож бази Зайчук, перебуваючи у нетверезому стані, з хуліганських мотивів спалив кожух та чоботи, видані йому у користування. Директор бази видав наказ про утримання із заробітної плати Зайчука вартості спецодягу в подвійному розмірі, а саме 5000 грн.

Чи правомірний наказ директора бази? Чи можна притягнути Зайчука до матеріальної відповідальності? Якщо так, то в якому розмірі й порядку?

126. Миколайчик працювала у пральні ТОВ “Будинок побуту “Чайка”. В порушення технології вона завантажила у пральну машину кольорову білизну разом із білою, внаслідок чого біла білизна втратила свій колір. Майстер цеху дав указівку Миколайчик цю білизну перепрати з додаванням хлору, в результаті чого вона була повністю зіпсована. Будинок побуту “Чайка” виплатив клієнтам за зіпсовану при пранні партію білизни 3000 грн. У задоволенні позову до Миколайчик щодо відшкодування цієї суми на користь ТОВ суд відмовив, посилаючись на те, що вона виконувала указівку майстра цеху.

Які умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності? Чи можна притягнути Миколайчик до матеріальної відповідальності? Якщо так, то до якого виду?

127. У зв’язку зі змінами в організації виробництва й праці директор ТОВ “Шлях” 1 липня 2017 р. у письмовій формі повідомив працівника Голохватова про зміни в режимі його роботи та перехід на нову систему оплати. Голохватов не погодився на продовження роботи в нових умовах і 1 серпня 2017 р. був звільнений за п.6 ст. 36 КЗпП. У день звільнення директор повідомив Голохватова, що у ТОВ “Шлях” у цей момент на рахунку підприємства немає коштів, і запевнив останнього, що виплатить йому заборгованість за два місяці із заробітної плати протягом вересня 2017 р., а компенсацію за невикористану відпустку за 2016 р. – протягом жовтня 2017 р. Керівник порушив свої зобов’язання і в зазначені строки не розрахувався з працівником.

Голохватов звернувся до юридичної консультації за роз’ясненням.

Чи можна притягти керівника ТОВ “Шлях” до матеріальної відповідальності? У якому розмірі йому повинні провести відшкодування? Чи має він право на відшкодування моральної шкоди? Яку відповідь необхідно надати ?

128. Каменяр Пінчук 1 вересня 2017 р. звернувся до керівника підприємства “Ранок” із заявою про звільнення за власним бажанням. Однак директор її не підписав, пояснивши, що

не видасть наказ про його звільнення до того часу, поки бригадир будівельників Ісаєв разом із Пінчуком не розрахується з підприємством за цемент, який зберігався на будівельному майданчику і був зіпсований через дощ. При цьому директор повідомив Ісаєва, що в нього є пояснення інших працівників, які свідчать, що бригадир будівельників Ісаєв та каменяр Пінчук не вжили жодних заходів щодо рятування цементу від дощу, в результаті чого підприємству завдано шкоди на суму 25000 грн.

Пінчук 1 січня 2017 р. звернувся з позовом до суду щодо розірвання трудового договору, а також притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Яке рішення повинен винести суд?

129. Іщенко працював слюсарем на заводі, під час виконання трудових обов'язків пошкодив собі око через те, що не був забезпечений захисними окулярами. Іщенко вимагав відшкодування заподіяної йому шкоди, проте інженер з охорони праці пояснив, що правилами з охорони праці не передбачено забезпечення працівників захисними окулярами при виконанні роботи, яку виконував Іщенко. Профспілкова організація також відмовила Іщенку допомогти відшкодувати моральну шкоду, аргументуючи тим, що він, досвідчений, кваліфікований робітник, мав більш наполегливо вимагати від роботодавця захисні засоби.

Директор заводу дав указівку юрисконсульту вивчити це питання й підготувати висновок щодо заяви Іщенко.

Чи підлягає задоволенню вимога Іщенко? Підготуйте відповідь від імені юрисконсульта підприємства на звернення Іщенко.

Список літератури за темою

Алексеєнко Л. Актуальні питання матеріальної відповідальності в трудовому праві. *Юридичний журнал*. 2006. № 7. С. 50–52.

Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической

ответственности в трудовом праве. Харків: Консум, 1996. 136 с.

Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві. *Право і безпека*. 2011. № 3. С. 248–251.

Диба І. Укладення договорів про повну матеріальну відповідальність. *Юридичний вісник України*. 2008. 21 (23–30 трав.). С. 13.

Коротка О. М. Підстава і умови матеріальної відповідальності за трудовим правом. *Право і безпека*. 2002. № 2. С. 74–76.

Кравцов Д. М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*: зб. наук. пр. Харків: Право, 2012. Вип. 23. С. 208–215; Перспективи розвитку інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в Україні // Там же. 2013. Вип. 25. С. 159–167.

Мироненко В. Загальна характеристика матеріальної відповідальності у трудовому праві. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівників. *Нотаріат для вас*. 2011. № 12. С. 31–37.

Мельничук Н. О. Матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових умовах ринкової економіки. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 201–204.

Могила Д. Особливості матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій. *Юридичний журнал*. 2011. № 11. С. 36–39.

Московченко М. Матеріальна відповідальність працівника. *Юридична Україна*. 2003. № 3. С. 73–77.

Новосельська І. В. Теоретико-правові засади правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Економіка, фінанси, право*. 2009. № 3. С. 32–35.

Прилипка С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 100. С. 155–164.

Селезень С. В. Особливості трудової функції працівників, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*.

2009. Вип. 3 (46). 2009. С. 226–232.

Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса: Вища шк., 1982. 183 с.

Суровська Л. І. Юридичні гарантії при притягненні працівників до матеріальної відповідальності. *Українське право*. 1999. № 2. С. 91–96.

Хайнус О. І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 410–414.

Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

Хуторян Н. М. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності. *Юридичний вісник*. 2002. № 3. С. 110–115.

Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти. *Право України*. 2000. № 3. С. 106–109.

Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 4. С. 53–56.

Юровська В. В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм діючого Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 4. С. 256–263.

Яковлев В. Договір про повну матеріальну відповідальність юридична підстава матеріальної відповідальності працівників. *Право України*. 2001. № 12. С. 87–90.

Ярошенко О. М. До питання про вдосконалення законодавства про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. *Проблеми законності*. 1998. Вип. 35. С. 93–96.

Тема 15. Охорона праці

Питання для обговорення

1. Охорона праці як інститут трудового права.
2. Нормативно-правові акти з охорони праці. Європейське та міжнародне законодавство про охорону праці. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.
3. Гарантії прав працівників на охорону праці.
4. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві.
5. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажу.
6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.
7. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях.

130. У ТОВ «Зірка» змінився генеральний директор. У зв'язку з цим голова профспілкової організації наполягає на необхідності перезатвердити у нового генерального директора всі документи з охорони праці, що були розроблені та прийняті попереднім керівником. Свою позицію голова профспілкової організації обґрунтовує особистою відповідальністю керівника підприємства за стан охорони праці в ньому.

Який порядок опрацювання та затвердження нормативно-правових актів з охорони праці підприємства? Назвіть підстави перегляду або скасування нормативно-правових актів з охорони праці підприємства. Чи обґрунтована вимога голови профспілкової організації?

131. На заводі «Моноліт» відповідно до умов колективного договору працівників після закінчення третьої зміни додому безкоштовно доставляє автобус, винайнятий підприємством за цивільно-правовим договором. Слюсар Матвійчук, доїхавши до свого дому та виходячи з автобуса, послизнувся на сходах і зламав ногу. Свідками були працівники заводу, які закінчили роботу разом із ним і в той час перебували в салоні транспортного засобу. Вони допомогли Матвійчуку

добратися до його квартири та викликали швидку допомогу, яка доправила постраждалого до лікарні. Внаслідок цієї травми Матвійчук став інвалідом III групи. Скласти акт про нещасний випадок на заводі відмовились, пояснивши, що це травма, що не пов'язана з виробництвом, адже отримана у поза робочий час, отже, нести відповідальність має власник джерела підвищеної небезпеки.

Чи законною є відмова скласти акт про нещасний випадок? Дайте аргументовану відповідь, посилаючись на чинне законодавство.

132. Міхненко, працюючи водієм в АТП, перевозив вантажі на завод залізобетонних конструкцій із різних підприємств міста. Ці перевезення здійснювалися на підставі відповідного договору, укладеного між АТП і заводом. В одному з рейсів під час розвантаження на території заводу водій отримав травму, внаслідок якої був тимчасово непрацездатний протягом трьох місяців.

Визначте, хто і в якому порядку повинен розслідувати вказаний нещасний випадок? Які документи складаються при нещасних випадках, пов'язаних із виробництвом? Який нормативний акт регулює дане питання?

133. Лаборант Вітко відмовлялася пройти інструктаж щодо правил роботи із новими реактивами, які надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин не прийшла на інструктаж, за що роботодавець оголосив їй догану. Наступного дня після цього при змішуванні реактивів у Вітко в руках вибухнула колба і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушення у зазначеному випадку. Чи несе роботодавець відповідальність за цей нещасний випадок?

134. Юрисконсульт підприємства повідомляє спеціалісту кадрової служби та служби охорони праці про недоліки в організації їх роботи, а саме: що в компанії не ведеться облік проведення інструктажів, зокрема, не робиться відповідний запис про проведення вступного інструктажу у спеціальному

журналі, а також запис про це у документі про прийняття працівника на роботу. Жодного разу з працівниками не проводився позаплановий інструктаж, хоча на підприємстві регулярно оновлюються засоби виробництва та запроваджуються нові технології.

Як на підприємстві має бути організовано облік перевірки знань з охорони праці? Які підрозділи підприємства відповідальні за організацію зазначеної роботи? У яких документах роблять записи про проведення інструктажів? Чи обов'язково їх робити? Якими є правові наслідки, якщо таких записів у кадрових документах немає?

135. Ткаченко під час виконання роботи з розвантаження обладнання на базі відділу технічного постачання управління “Сантехмонтаж” отримав удар по голові чавунним брусом, унаслідок чого втратив працездатність. Керівництво управління “Сантехмонтаж” відмовило йому у видачі акта про нещасний випадок за відсутністю доказів, які підтверджують отримання травми. На його думку, непрацездатність наступила в результаті пухлини головного мозку, а не травми. Ткаченко вважав, що пухлина головного мозку – наслідок удару по голові, та наполягав на складанні акта про нещасний випадок на виробництві.

Куди може бути оскаржена відмова у складанні акта про нещасний випадок на виробництві? Як вирішити справу?

136. При розробці Угоди про охорону праці власник підприємства запропонував внести до тексту локального акта такі положення:

- кожен працівник у місячний строк після фактичного допуску до роботи в позаробочий час зобов'язаний пройти попередній медичний огляд у медчастині підприємства;
- на роботах із шкідливими умовами праці видача спецхарчування може компенсуватися виплатою грошового еквівалента його вартості;
- постраждалі від нещасних випадків на виробництві мають право на отримання грошової компенсації за ушкодження

здоров'я в розмірі трьох мінімальних розмірів оплати праці, що передбачений в той період чинним законодавством України, тільки у разі відмови постраждалого від вимог про компенсацію заподіяної йому моральної шкоди;

- розмір компенсації моральної шкоди, заподіяної працівнику нещасним випадком на виробництві, не може перевищувати п'яти мінімальних розмірів оплати праці, що передбачений в той період чинним законодавством України.

Чи правомірні пропозиції власника? Дайте обґрунтовану відповідь.

137. Сімнадцятирічний Лупан на підставі поданої ним заяви був прийнятий на роботу у ТОВ “Світанок” робітником тепличного господарства. Через 15 днів мати Лупана, посилаючись на те, що син поступив на роботу без її згоди (йому необхідно продовжувати навчання в технікумі), вимагала від голови ТОВ звільнити його, а також видати їй зароблені гроші, оскільки син її є неповнолітнім.

Чи підлягає вимога матері Лупана задоволенню? Який порядок прийому на роботу неповнолітніх?

Список літератури за темою

Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

Гарашенко Л. П. Охорона праці працівників за законодавством Європейського Союзу. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 3. С. 97–102.

Горденко О. О. Порядок проведення медичних оглядів: питання теорії і практики. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 103. С. 102–108.

Горденко О. О. Медичний огляд працівників: його призначення та класифікація. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2009. Вип. 43. С. 355–359.

Дей М. О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці до законодавства ЄС. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 280–283.

Жуковіна Л. Медичні огляди: право чи обов'язок? *Юридичний журнал*. 2007. № 7–8 (№ 7). С. 36, 37.

Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*: зб. наук. пр. 2012. Вип. 56. С. 271–274.

Караченцев С. Про порядок встановлення причинного зв'язку професійних захворювань із виробничими факторами: правові аспекти. *Підприємництво, господарство і право*. 2008. № 11. С. 150–152.

Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці : навч. посібник. Львів, 2003. 168 с.

Конопельцева О. О. Деякі питання відсторонення працівника від роботи за проектом Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю* : матеріали “круглого столу” (м. Харків, 12 берез. 2015 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2015. С. 130–132.

Конопельцева О. О. Правові аспекти організації і проведення медичного огляду водіїв. *Право і суспільство*. 2015. № 6–2. С. 84–90.

Конопельцева О. О. Правові аспекти організації й проведення медичного огляду працівників навчально-виховних закладів. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 185–191.

Конопельцева О. О. Стан здоров'я працівника як одна з вимог при прийнятті на роботу. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 163–166.

Корякіна І. І. Адаптація законодавства України з охорони праці до окремих директив Європейського Союзу. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2009. Вип. 43. С. 372–378.

Коляда Т. А. Правове регулювання охорони праці у контексті ствердження ідеї соціальної держави. *Право і безпека*: наук. журн. 2010. № 3. С. 203–207.

Кравцов Д. М. Класифікація заходів щодо запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань. *Europska*

tradicia v medzinarodnom prave: uplatnovanie ludських prav: zb. prispєvkov z medzinar. vedeckej konf. (6–7 mai 2016). Bratislava, 2016. С. 85–87.

Кравцов Д. М. Нещасний випадок виробничого характеру: істотні ознаки та відмінності від суміжних понять. *Право України*. 2002. № 12. С. 108–111.

Кравцов Д. М. Значення вини сторін трудових правовідносин при кваліфікації трудового каліцтва. *Вісник Львівського університету*. Серія правова. 2002. Вип. 37. С. 363–367.

Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 11. С. 133–137.

Мірошниченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі. *Юридична Україна*. 2009. № 1. С. 78–81.

Обушенко О. М. Підходи до нормативного регулювання охорони праці. *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 3 (56). С. 80–84.

Пилипенко П. Д. Законодавче забезпечення охорони праці в галузі юриспруденції. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повід. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27–28 верес. 2013 р.* Харків: Право, 2013. С. 65–69.

Прокопчук Ю. М. Міжнародно-правові аспекти охорони праці інвалідів. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 3. С. 246–252.

Середа О. Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. *Публічне право*. № 2. 2013. С. 88–93.

Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці. *Право України*. 2001. № 9. С. 54–56.

Швець Н. М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 45–52.

Тема 16. Трудові спори

Питання для обговорення

1. Поняття і види трудових спорів, причини їх виникнення.
2. Організація комісії по трудових спорах, її компетенція.
3. Порядок розгляду спору в КТС.
4. Порядок виконання рішень КТС.
5. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.
6. Органи та порядок вирішення колективних трудових спорів.
7. Поняття страйку та порядок його проведення.
8. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.

138. Працівник ТОВ “Прогрес” Маслов звернувся до КТС із заявою про стягнення на його користь заробітної плати в подвійному розмірі за роботу у вихідні дні, оскільки інший день відпочинку за ці дні директор товариства відмовився йому надати.

КТС відмовила у задоволенні заяви Маслова, посилаючись на те, що він працює за контрактною формою трудового договору.

Маслов звернувся до первинної профспілкової організації, однак його заяву щодо вирішення трудового спору вона не прийняла.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Чи є законним рішення КТС у задоволенні вимог Маслова? Чи є законною відмова профспілкової організації у прийнятті заяви Маслова щодо вирішення трудового спору?

Підготуйте заяву до КТС за наведеною фабулою.

139. Вовченко 5 травня 2018 р. подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням, вважаючи 29 травня 2018 р. своїм останнім робочим днем.

Наступного дня Вовченко не з'явився на роботі. Через місяць він звернувся до підприємства з проханням видати йому трудову книжку та остаточний розрахунок. З'ясувалося, що наказу про його звільнення ще не видано, і через це його попросили зайти за три дні – у день видачі заробітної плати.

Прийшовши знову за трудовою книжкою і розрахунком, він з'ясував, що за наказом він був звільнений через 20 днів після подачі заяви, відповідно до наказу бухгалтерія зробила розрахунок.

Вовченко звернувся до КТС із заявою про доплату йому середнього заробітку за всі дні до дня фактичного розрахунку.

У КТС заяву не прийняли, пославшись на те, що цей спір не є підвідомчим КТС.

Чи є законною відмова КТС у прийнятті заяви Вовченка? Хто і як повинен вирішити цей трудовий спір?

140. Технік-електрик Баранов 20 жовтня 2018 р. звернувся до КТС із заявою про скасування дисциплінарного стягнення, оголошеного йому керівником підприємства 3 липня 2018 р.

Однак КТС не прийняла заяви на тій підставі, що з дня оголошення стягнення пройшло більше трьох місяців. Баранов аргументував поважність пропуску строку звернення до КТС тим, що у серпні він довго хворів, це підтверджується листком непрацездатності. Однак голова КТС відмовився прийняти заяву Баранова.

Чи правомірно поступив голова КТС? У який юрисдикційний орган і в якому порядку може звернутися Баранов?

141. На засіданні КТС повинна була розглядатися заява Зоценка, але він заявив відвід голові КТС, посилаючись на те, що у них з головою склалися особисті неприязні стосунки, які можуть вплинути на рішення трудового спору.

Чи вправі працівник заявити відвід голові або членам КТС? Як, на Вашу думку, повинні вчинити члени КТС у даному випадку?

142. Комендант студентського гуртожитку Малихіна була

відсутня на роботі без поважних причин протягом двох днів. Наказом ректора закладу вищої освіти за це порушення трудової дисципліни вона була переведена на два місяці вахтером гуртожитку.

Малихіна оскаржила наказ про накладення дисциплінарного стягнення до КТС закладу вищої освіти. КТС визнала переведення Малихіної незаконним, однак ректор відмовився її поновлювати на попередній роботі. Малихіна вимагала видати посвідчення на примусове виконання рішення КТС і виплатити середній заробіток за весь час затримки виконання рішення КТС.

Яке дисциплінарне стягнення може бути накладене за прогул? Чи обґрунтована скарга коменданта гуртожитку? Чи має право Малихіна вимагати виплати середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення КТС щодо поновлення її на попередній роботі? Який порядок виконання рішень КТС?

143. У КТС подали заяву двоє працівників, які були не згодні зі встановленим їм графіком надання щорічної відпустки в зимовий період. Друкар Іванов мотивував свою незгоду тим, що він, як студент вечірнього відділення університету, має право на відпустку влітку. Слюсар Герасименко також просив надати відпустку влітку, оскільки він два роки поспіль використовував відпустку взимку, а в цьому році бажає поїхати відпочивати на південь разом з дітьми-школярами.

Чи має право КТС розглядати такі заяви? Як вирішити спір?

144. Головний зберігач цінностей Харківського літературного музею Морозова була звільнена з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Приводом стало те, що в музеї був безлад, численні музейні цінності не були обліковані. Температурний режим не відповідав нормам, що могло призвести до погіршення якості й пошкодження музейних експонатів.

Чи законне звільнення на цій підставі?

145. Настецьку прийнято на завод “Оргтехніка”

контролером ВТК складального цеху з 1 грудня 2013 р. На ту саму роботу контролера з 18 січня 2018 р. її переміщено в Державну установу «Качанівська виправна колонія (№ 54)» в цех закритого типу.

За відмову від переходу на роботу в закритий цех Настецька була звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП - “За відмову від продовження роботи у зв’язку зі зміною істотних умов праці”.

Настецька звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У суді встановлено, що завод для збільшення обсягу випуску продукції організував у Державній установі «Качанівська виправна колонія (№ 54)» дільницю цеху № 3 по складанню авторучок. Для забезпечення якості продукції на цій дільниці були встановлені робочі місця комплектувальників і контролерів ВТК. Однак працювати необхідно було з ув’язненими, тож робота зі спецконтингентом вимагала особливого підходу, додаткових моральних затрат.

Чи підлягає, на Вашу думку, позов задоволенню? Аргументуйте відповідь.

146. Семенов згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5-го серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови виборного органу первинної профспілкової організації, комірника і завідуючого бібліотекою. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, здати на склад електродриль, що був у його користуванні, бо інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова виборного органу первинної профспілкової організації перебував у відпустці, бібліотечні книжки Семенов загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. Тоді Семенов 29 жовтня звернувся до суду з вимогою зобов’язати директора видати йому трудову книжку і належну до сплати суму.

Який порядок проведення розрахунку зі звільнюваним? Коли працівникові повинні видати трудову книжку і провести розрахунок? Як бути з відшкодуванням шкоди, заподіяної втратою

книг і зіпсуттям дрилі? Яким повинно бути рішення суду?

147. Корчак, який працював комірником на заводі, 8 серпня подав заяву про звільнення за власним бажанням. Роботу він залишив 9 жовтня, але видати трудову книжку директор відмовився, мотивуючи це тим, що нового працівника підшукати не вдалося, тому передавати матеріальні цінності нікому. Після звернення до КТС, де його вимоги не були задоволені, 15 листопада Корчак звернувся до суду з позовом про поновлення на іншу роботі й стягнення заробітної плати за час затримки видачі трудової книжки, бо без неї він не зміг улаштуватися на роботу, тож безперервний трудовий стаж перервався.

Коли працівникові повинна видаватися трудова книжка? Яка відповідальність заводу за затримку видачі трудової книжки? Як вирішити даний спір?

148. До первинної профспілкової організації Музею земледення звернувся профорг лабораторії із клопотанням про звільнення фотографа Белікова за п 1 ст. 40 КЗпП України. Белікова запросили на засідання профспілкового комітету, але той на засідання не з'явився, хоча в цей час був на роботі. Клопотання профорга на засіданні профкому розглядали шість членів з одинадцяти. Дали згоду на звільнення за скороченням штату працівників та проголосували за це п'ять членів профкому.

Які порушення допущені профспілковим комітетом при вирішенні питання про звільнення фотографа за скороченням штату працівників? У якому складі первинний профспілковий орган має право давати згоду на звільнення працівників за ініціативою роботодавця?

149. Попова 18 вересня звільнено з роботи і в цей же день він отримав трудову книжку, але у видачі належних йому при звільненні грошей було відмовлено через те, що він не здав спецодяг та інструмент. Після звернення до КТС Попов 29 жовтня подав до суду позов про стягнення відрахованої суми й

середнього заробітку за час вимушеного прогулу, викликаного затримкою розрахунку з ним при звільненні, бо це позбавило його можливості переїхати в іншу місцевість і влаштуватися там на роботу.

Як здійснюється розрахунок зі звільненням? Як провадиться розрахунок зі звільненням у разі спору про розмір належних працівникові сум? Як суд повинен вирішити спір?

150. Володіну прийнято головним бухгалтером за контрактом у приватну фірму “Ніколь” 3 січня 2018 р. В оформленому одному примірнику контракті передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36-41 КЗпП України, а також в разі розголошення комерційної таємниці. А вже 15 березня 2018 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2018 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2018 р. директор фірми видав наказ про звільнення Володіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП України), оскільки у квартальному звіті вона допустила суттєві помилки.

Чи законне звільнення Володіної? Дайте аргументовану відповідь.

151. Сендецького звільнено з НВО “Електромашина” у зв’язку зі скороченням штату працівників. Вважаючи звільнення незаконним, він звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У заяві він зазначив, що звільнення не було погоджене з виборним органом первинної профспілкової організації профспілки “Солідарність”, членом якої він є. Суд відмовив у поновленні на роботі на тій підставі, що Сендецький водночас є членом профспілки працівників енергетики та електротехнічної промисловості, первинна організація якої у НВО “Електромашина” і дала таку згоду, а профспілка “Солідарність” на підприємстві не представлена.

Чи законне звільнення Сендецького? Аргументуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство.

152. Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. Його було звільнено 24 квітня 2018 р. на підставах, передбачених у контракті (п. 8 ст. 36 КЗпП України). Петренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя залишила позовну заяву без розгляду, бо не був додержаний порядок позасудового попереднього вирішення спору, передбаченого контрактом (третейським судом).

Чи є підстави для прийняття такого рішення?

153. Директор спортклубу “Локомотив” ПуАТ “Пресмаш” звільнив з роботи директора басейну Лівенцова за скороченням штату працівників. Лівенцов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Під час розгляду спору з’ясувалося, що виборний орган первинної профспілкової організації на своєму засіданні від 7 вересня 2018 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

154. Маркова звернулася до суду з позовом про поновлення її на посаді сторожа інженерно-технічного відділу розведення і генетики тварин Інституту біологічних досліджень з 5 січня 2018 р. та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Свої позовні вимоги вона обґрунтувала тим, що працювала в інституті понад 33 роки; на посаді сторожа інженерно-технічного відділу – з 2 грудня 2013 р. Звільнена із займаної посади на підставі ст. 38 КЗпП України, згідно з наказом від 4 січня 2018 р.

Маркова вважає, що звільнення було проведено з порушенням чинного законодавства України. Вона пояснила, що 1 січня 2018 р. в її робочу зміну у неї виник конфлікт з радником директора Бойком з приводу наче б то її відсутності на робочому місці. Під впливом тиску з боку Бойка, який звинувачував її у порушенні трудової дисципліни та погрожував можливим звільненням «за статтею 40 КЗпП України», Маркова написала заяву на звільнення за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України без зазначення дати.

4 січня 2018 р. у Маркової був вихідний, але вона з'явилася до інституту за викликом працівника відділу кадрів, яка показала їй наказ про звільнення з 4 січня 2018 р. та запропонувала внести до заяви відповідні дані про її звільнення – саме 3 4 січня, що вона і зробила.

Того ж вечора позивачка написала заяву про відкликання своєї заяви на звільнення та хотіла зареєструвати її у відділі кадрів, однак працівниця відділу кадрів повідомила, що на підприємстві згідно з наказом дні з 30 грудня 2017 р. до 9 січня 2018 р. є вихідними, тож вона не може прийняти заяву про відкликання.

Заява про відкликання заяви на звільнення була прийнята 10 січня 2018 р., тобто у перший робочий день на підприємстві. Позивач пояснила, що протягом двотижневого терміну працівник має право відкликати свою заяву на звільнення, але цей строк власником не дотримано, що є грубим порушенням трудового законодавства, оскільки звільнення повинно проводитися за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, де погоджується дата звільнення між працівником і роботодавцем.

Чи підлягає позов Маркової задоволенню?

155. Начальник конструкторського бюро ПрАТ “Арсенал” Куцин порушував строки подання креслень на нове обладнання, допускав помилки і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Він не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя відмовив Куцину в прийомі позовної заяви, посилаючись на те, що в статуті та колективному договорі ПрАТ “Арсенал” міститься положення, згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням товариства.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

156. У виборний орган первинної профспілкової організації заводу звернувся директор заводу з приводу отримання дозволу на звільнення електрозварника Федьковича за прогул без поважних причин. На засідання виборного органу первинної профспілкової організації був запрошений Федькович, який

заявив, що 20 грудня він не вийшов на роботу, тому що переплутав зміну. Федькович вважав, що йому слід виходити в другу зміну, а в дійсності, за графіком, – у першу. Виборний орган первинної профспілкової організації не дав згоди на звільнення Федьковича і запропонував обмежитися накладенням дисциплінарного стягнення. Директор вважав таку відмову неправильною і звернувся до суду.

Як вирішити дану справу?

157. Викладач математики й фізики Розов був звільнений за результатами атестації як такий, що не відповідає посаді. У процесі розгляду позовної заяви в судовому засіданні встановлено, що Розов не був ознайомлений з атестаційним листом і відгуком-характеристикою.

Який порядок проведення атестації педагогічних працівників? Як вирішити спір?

158. Слюсаря об'єднання “Сільгосптехніка” Горбунова 18 травня 2018 р. звільнено за згодою виборного органу первинної профспілкової організації за п. 4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на робочому місці протягом 3,5 год. Він був не згоден зі звільненням і звернувся до суду. У судовому засіданні за позовом Горбунова встановлено, що він знаходився не в ремонтному цеху (де його робоче місце), а у виборному органі первинної профспілкової організації з приводу надання йому путівки до будинку відпочинку та в інших підрозділах, де він розшукував голову виборного органу первинної профспілкової організації. Суд визнав звільнення правомірним, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації, який дав згоду на звільнення, розглядав справу по суті й дійшов висновку, що факт прогулу – відсутність на робочому місці – мав місце.

Чи правильне рішення суду?

159. Інженер Зуєв, електромонтер Журавльов і сторож Воронін, який виконував свої трудові обов'язки за графіком, були призначені наказом директора комбінату черговими 9 травня. Цього ж дня група чергових слюсарів проводила в одному із цехів терміновий ремонт водопровідної системи. Усім працівникам,

зайнятим на комбінаті 9 травня, було надано 22 травня відгул.

Чи правомірні дії роботодавця? Як компенсується робота у святкові дні?

160. Орловський звернувся до ПуАТ “Серп і молот” про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював у товаристві з 1992 р. до 1 липня 2018 р. Орловського був звільнено за власним бажанням у зв’язку з тим, що не отримував заробітної плати. На момент розгляду справи (5 вересня 2018 р.) розрахунку з ним не було проведено. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано моральної шкоди, суму якої він визначив у розмірі 5 000 грн. Через те, що відповідач йому не виплачував заробітної плати, він не може оплачувати комунальні послуги, у нього нема коштів на харчування і придбання одягу, що впливає на його здоров’я.

Яке рішення повинен винести суд?

161. Продавець приватного підприємства “Олімпія” Якутська 2 квітня 2018 р. була звільнена з роботи “за грубе порушення правил торгівлі” (нецензурну лайку на адресу покупців та ляпас одному з них). Якутська звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Суду було надано виписку з наказу про звільнення, в якій вказувалося, що Якутська звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Чи підлягає позов Якутської задоволенню?

162. У листопаді 2018 р. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці (ЖЕД) № 3 комунального підприємства Кам’янобродського р-ну м. Луганська звернулося до суду із позовною заявою до цього КП про вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ЖЕД і роботодавцем з приводу несвоєчасної виплати заробітної плати.

Заява мотивувалась тим, що 19 квітня 2018 р. цей спір було зареєстровано НСПП, однак вжиті НСПП заходи не привели до

виконання відповідачем вимог найманих працівників. Для захисту своїх прав трудовий колектив прийняв рішення проводити страйк.

Суд відмовив у прийнятті позовної заяви на тій підставі, що на даний спір не поширюється чинність ст. 24 і 25 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, а тому НСПП не вправі пред’являти позов до суду.

Ваша думка?

163. Визначте вид спору та його підвідомчість у таких випадках:

- безробітна бухгалтер Вороніна направлена Центром зайнятості для працевлаштування у міську бібліотеку, де їй у прийомі на роботу було відмовлено. Вона звернулася до КТС бібліотеки з вимогою зобов’язати керівництво бібліотеки укласти з нею трудовий договір;

- слюсар-сантехнік Кондратьєв працював у вихідний день на ліквідації аварії, але оплату за роботу отримав в одинарному розмірі;

- інженеру Хоботову за відмову поїхати у відрядження наказом директора оголосили догану і позбавили премії на один місяць;

- на ділянці збору ввели нове технологічне обладнання, у зв’язку з чим наказом директора від 10 вересня були введені з 1 жовтня нові норми виробітку. Працівники ділянки з цим рішенням не згодні;

- економіст Павлова під тиском керівництва проектного інституту написала заяву про звільнення за власним бажанням і була звільнена. Через три дні вона звернулася до КТС інституту з вимогою поновити її на роботі, оскільки звільнення було вимушеним;

- юрисконсульт Довбиш був прийнятий на роботу 1 серпня з 2-місячним терміном випробування. 28 серпня він був звільнений як такий, що не витримав випробування;

- заступник головного бухгалтера обласної державної адміністрації Кравченко припустилася серйозних помилок при складанні квартального звіту. Голова облдержадміністрації

оголосив Кравченко догану, попередив про неповну службову відповідність і позбавив квартальної премії;

- інженер Євтушенко звільнився за власним бажанням 20 січня, пропрацювавши у ТОВ “Будінвест” 5 років. Через два тижні він дізнався від колишніх співробітників про виплату винагороди за результатами роботи за рік. Він її не отримав.

164. На заводі «Оргтехніка» створено КТС загальною кількістю 12 осіб. Протягом наступного року з заводу було звільнено троє членів комісії. На черговому засіданні КТС, окрім звільнених, не змогли бути присутніми ще двоє членів КТС, через що в розгляді трудового спору взяли участь четверо представників від роботодавця, включаючи голову комісії, і троє – від працівників. У перебігу прийняття рішення по трудовому спору виникли розбіжності. В результаті було прийнято рішення, запропоноване головою КТС, оскільки за нього проголосували всі присутні на засіданні представники роботодавця.

Чи законне рішення КТС за такого кворуму і при такому розподілі голосів? Як слід вчинити представникам працівників, не згодним з прийнятим рішенням?

165. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30 січня 2018 р. бухгалтера Шевченко було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв’язку зі скороченням її посади. Отримавши в день звільнення остаточний розрахунок, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу і трудову книжку, Шевченко приступила до пошуку нової роботи.

15 березня 2018 р., придбавши черговий випуск рекламної газети «Афіша», Шевченко натрапила на оголошення про вакансію бухгалтера в тому ж самому ТОВ «Сіріус», з якого її було звільнено. Вважаючи звільнення незаконним через те, що скорочення штату насправді не було, Шевченко звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди.

У перебігу підготовки справи до судового розгляду суд зробив запит до ТОВ «Сіріус» про надання штатного розпису

станом на момент звільнення позивачки і після звільнення. У результаті з'ясовано, що займана Шевченко посада бухгалтера скороченню не підлягала.

Представник ТОВ «Сіріус» відмовився надати пояснення за даним фактом, але наполягав на відмові в задоволенні позовних вимог Шевченко, посилаючись на пропуск передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП місячного строку для звернення до суду з даної категорії справ.

Сформулюйте рішення суду.

166. Під час формування складу трудового арбітражу між сторонами колективного трудового спору виникли розбіжності щодо окремих членів трудового арбітражу.

Для досягнення порозуміння сторони колективного трудового спору звернулися із запитом до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення про те, чи можуть входити до складу трудового арбітражу з правом голосу такі особи: директор підприємства М.П. Давидов; начальник цеху А.П. Пшеничний; головний бухгалтер підприємства О.О. Лещенко; голова первинної профспілкової організації підприємства М.М. Кротюк; незалежний посередник, що бере участь у врегулюванні колективного трудового спору, О.В. Хворостян; заступник голови районної державної адміністрації І.П. Рябець; завідувач кафедри приватного права ЗВО К.Г. Петрушенко.

Висловіть свою думку з приводу можливості включення до складу трудового арбітражу зазначених осіб.

167. На АЕС 24 вересня 2018 р. відбувся страйк працівників, які вимагали покращення умов виробничого побуту (видати новий спецодяг, надати профілактичне харчування, відмінити надурочні роботи) та внесення змін до колективного договору станції. У судовому засіданні роботодавець вимагав визнати страйк незаконним, керуючись положеннями ст. 22 Закону України “Про електроенергетику”: “Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об’єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий

період”.

Страйк очолив головний бухгалтер Громов, який представляв інтереси найманих працівників у суді. У страйку взяли участь працівники фінансового сектору АЕС, водії транспортного цеху АЕС, інженер з підготовки та ліцензування персоналу атомної електростанції Жук, диспетчер диспетчерської служби керування електроенергетичною системою на АЕС Москаль, технік з підготовки технічної документації Ковальова, електромонтер головного щита керування електростанцією Павловський та начальник зміни цеху АЕС Рудницький.

Проти доводів роботодавця Громов заперечував, мотивуючи це тим, що ст. 22 Закону “Про електроенергетику” застосовувати за даних обставин недоречно, оскільки у вересні теплопостачання ще не розпочалося, жодної загрози сталості об’єднаної енергосистеми України спричинено не було, і взагалі страйк пройшов мирно, жодних порушень громадського порядку не відбулося, страйкарі лише перекрили в’їзди на територію АЕС.

Чи законний страйк працівників АЕС? Чи може очолити страйк головний бухгалтер? Чи вправі були страйкарі у перебігу страйку перекривати в’їзди на територію АЕС? Яке рішення має винести суд?

168. ПуАТ «Авіакомпанія “Аеросвіт”» (далі – ПуАТ) звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ПуАТ 12 вересня 2018 р. отримав лист страйкового комітету директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 вересня 2011 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150 працівників авіакомпанії о 00 год 01 хв 28 вересня 2018 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення було прийняте конференцією найманих працівників директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ПуАТ, що випливає з протоколу № 1 від 9 вересня 2011 р.

Причинами страйку стала затримка роботодавцем (ПуАТ) виплати зарплати та недотримання належних умов праці. Учасниками страйку були бортпровідники. У судовому засіданні вони, як відповідачі, проти позову щодо визнання страйку незаконним заперечували, аргументуючи тим, що бортпровідники вправі страйкувати, адже забезпечують безпеку пасажирів лише на борту повітряного судна, а у разі страйку вони не контактують із пасажирами і не відповідають за їх безпеку.

Чи мав роботодавець право звертатися до суду про визнання страйку незаконним? Чи дотримано процедуру оголошення та проведення страйку? Чи був роботодавець попереджений про страйк і у який спосіб? Чи наділені правом на страйк працівники авіаційного транспорту? Як, на Вашу думку, суд повинен вирішити колективний трудовий спір?

169. У ході проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, що пропрацювали понад 10 років поспіль на цьому підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів. Однак роботодавець ухилився від виконання умов цих змін, мотивуючи свою відмову відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток. Профспілкова організація звернулася до районного суду з позовною заявою, в якій просила суд зобов'язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору. У судових засіданнях представники роботодавця, посилаючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов'язань. На думку представників роботодавця, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на останнього й у такий спосіб зобов'язання, прийняті роботодавцем у зв'язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни, підписані сторонами колективного трудового спору, не тягнуть будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватися роботодавцем.

Яке рішення має прийняти суд?

170. Трудовий колектив гідрографічної бази висунув на конференції 15 квітня 2018 р. вимоги про збільшення у зв'язку з інфляцією заробітної плати та її індексації. Ці вимоги розглядалися примирною комісією та трудовим арбітражем, однак угоди з першого та другого питання досягнуто не було.

На конференції 5 травня 2018 р. трудовий колектив прийняв рішення розпочати безстроковий страйк з 26 травня 2018 р. та попередив про це роботодавця 6 травня 2018 р.

Начальник гідрографічної бази звернувся до суду з позовом до керівництва страйком про визнання страйку незаконним. Позивач посилався на те, що страйк може призвести до зупинення виконання базою роботи, через що значно підвищиться небезпека аварійності суден, у тому числі тих, що переміщуються з вантажем до м. Ізмаїл по ділянці, що обслуговується базою.

Яке рішення повинен винести суд? Як, на Вашу думку, може бути вирішено зазначений конфлікт між роботодавцем і трудовим колективом?

171. До відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській обл. у листопаді 2011 р. звернулася ініціативна група працівників ПрАТ “КАРСІС” із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шестисот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного трудового договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (14-ої зарплати) за 2010 р. відповідно до тарифних ставок 2011 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного трудового договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди виходячи з тарифів 2009 р. Саме за цими розрахунками, як ішлося в листі Ломакіна до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників це не влаштувало і спонукало їх

звернутися до НСПП. Спiр та вимоги було зареєстровано.

Як вирішити цей спiр?

Список літератури за темою

Авескулов В. Д., Архипова Т. Е. Повторное проведение забастовки после признания её незаконной. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). С. 672–675.

Боєва О. С. Щодо захисту трудових прав Конституційним Судом України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 5 (20). С. 114–118.

Бондар І. В. Особливості виконання рішень про поновлення на роботі: теорія та практика. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 3. С. 160–164.

Бурак В. Я. Запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів – вимога часу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2017. Вип. № 5. С. 235–242.

Дараганова Н. В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 8. С. 41–47.

Гончарова Г. Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 8. С. 30–33.

Жернаков В. В. Співвідношення забезпечення та правового захисту соціально-трудова прав. *Актуальні проблеми політики*. 2002. Вип. 13–14. С. 266–269.

Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2006. Вип. 32. С. 278–283.

Журавель В. І. Порівняльна характеристика індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників. *Публічне право*. 2016. №. 1. С. 228–232.

Журавель В. Принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №. 2. С. 74–77.

Запара С. І. Перспектива створення трудових судів в Україні. *Приватне та публічне право*. 2017. №. 2. С. 47–51.

Зеленюк І. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення*. 2012. № 5/6. С. 52–62.

Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12. С. 16–21.

Костюк В. Розгляд трудових спорів у КТС через призму новітньої кодифікації трудового законодавства: проблеми та перспективи. *Дні науки Національного університету “Києво-Могилянська академія” на факультеті правничих наук, 2017: матеріали наук.-практ. конф. “Альтернативні вирішення правових конфліктів”*, 27 січ. 2017 р. Київ: НаУКМА, 2017. С. 100–102.

Кулачок-Тітова Л. В. До питання про використання альтернативних способів врегулювання трудових спорів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право*. 2016. № 21. С. 104–108.

Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права. *Право і безпека*. 2006. № 5/1. С. 132–135.

Лозовой С. В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2009. № 1. С. 6–10.

Самокиш В. П. Особливості розгляду трудових спорів за новим Цивільним процесуальним кодексом України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Юридичні науки”*. Вип. 6. Т. 1. 2017. С. 142–145.

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

Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика. *Підприємництво, господарство і право*. 2004. № 6. С. 101–104.

Слюсар А. М. Загальні принципи формування комісій по трудових спорах та процедура її створення. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та*

наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27–28 верес. 2013 р. Харків: Право, 2013. С. 78–80.

Сокол М. В. Вирішення колективних трудових спорів у примирній комісії та за допомогою незалежного посередника. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*: зб. наук. пр. Київ: Ін-т Держави і права НАН України. 2008. Вип. 40. С. 334–340.

Сорочишин М. В. Визнання незаконним та скасування актів роботодавця як спосіб захисту трудових прав. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія “Право”*. 2016. № 36 (1). С. 186–189.

Троцюк Н. В. Судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. *Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми*: VII Міжнар. наук.-практ. конф., 24 лют. 2017 р.: тези доп. Київ, 2017. С. 159–161.

Уварова Н. В. Характеристика суб'єктів колективних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2004. № 6. С. 101–104.

Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 132–135.

Швець Н. М. Право на страйк: від теорії до практики реалізації. *Национальный юридический журнал: теория и практика. National law journal: theory and practice*. 2014. № 6 (10). С. 182–186. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/6/41.pdf>

Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків: Право, 2009. 224 с.

Швець Н. М. Право на страйк: від теорії до практики реалізації. *Национальный юридический журнал: теория и практика. National law journal: theory and practice*. 2014. № 6 (10). С. 182–186. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/6/41.pdf>

Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 30–37.

Швець Н. М. Проблемні аспекти реалізації права на страйк. *Проблеми кодифікації трудового законодавства*

України: тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 218–220.

Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 1. С. 206–214.

Тема 17. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників

(для самостійного вивчення)

1. Особливості правового регулювання праці жінок.
2. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх.
3. Особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю.
4. Обов'язки роботодавця по створенню необхідних умов для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Список літератури за темою

Биба Н. М. Право на працю особи зі зниженою працездатністю. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 103. С. 96–102.

Биба Н. М. Стан працездатності як підстава для диференціації правового регулювання трудових відносин. *Актуальні питання інноваційного розвитку*. 2012. № 2. С. 64–67.

Войно-Данчишина О. Л. Особливості становища молоді на ринку праці: правовий аспект. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 41. С. 309–315.

Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2012. Вип. 56. С. 271–274.

Козуб І. Гарантії права на працю осіб із зниженою працездатністю при припиненні трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 7. С. 93–97.

Мороз С. В. Особливості прийняття на роботу

неповнолітніх. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 219–226.

Пожарова О. В. Право працюючих жінок на охорону материнства за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 66. С. 216–222.

Шульженко І. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою. *Право України*. 2007. № 4. С. 4–7.

Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні. Київ: АПСВ, 2007. 192 с.

Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 4 (39). С. 205–213.

Т е м а 18. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

Питання для обговорення

1. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, їх відмінності.

2. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

3. Органи контролю за додержанням законодавства про працю, їх повноваження.

4. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

5. Повноваження профспілок у сфері контролю за додержанням трудового законодавства.

172. Державний інспектор праці здійснив перевірку за зверненням Потапова щодо зменшення йому розміру одноразової допомоги. Ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й унаслідок порушення потерпілим вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Комісія з розслідування нещасного випадку прийняла рішення про зменшення йому розмірів одноразової допомоги на 10 %. За

результатами перевірки державним інспектором праці внесено припис заступнику директора з охорони праці з вимогою обґрунтувати підстави прийняття рішення щодо зменшення одноразової допомоги. За невиконання вимог припису його притягнуто до адміністративної відповідальності.

Чи правомірні дії інспектора праці?

173. У ході перевірки Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки України на підприємстві “Електроважмаш” документального оформлення та ведення обліку нещасних випадків на виробництві виявлено, що більшість актів оформлено з порушенням вимог законодавства: не вказано причин нещасних випадків, не визначено заходів для їх усунення. Керівника підприємства було притягнуто до адміністративної відповідальності.

Чи правильними є дії Державної служби?

174. Державний інспектор праці, перевіряючи в шахтоуправлінні додержання законодавства про робочий час і ведення трудових книжок, установив: надурочні роботи застосовуються з метою виконання виробничого плану і без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації; двоє інженерів, які числяться працюючими на підземних ділянках шахти, фактично виконують трудові обов’язки в управлінському апараті шахти.

Які права має державний інспектор праці? Які заходи він повинен застосувати у зв’язку з виявленими порушеннями?

175. Державний інспектор праці запропонував директору ТОВ “Аврора” обладнати технічну майстерню вентиляцією. Директор ТОВ заперечив, вважаючи розпорядження державного інспектора праці для себе необов’язковим. Інспектор виніс постанову про накладення штрафу на директора за недотримання правил з охорони праці.

Чи законні дії державного інспектора праці?

Список літератури за темою

Лагутіна І. В. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю як форма захисту трудових прав працівників. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2005. Вип. 30. С. 388–393.

Лата Н. Ф. Правове регулювання здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. *Вісник прокуратури*. 2010. № 8. С. 114–119.

Осійчук М. С. Державний контроль за додержанням трудового законодавства як інструмент реалізації соціальної політики держави. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 370–375.

Подгорна Г. В. Органи нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Чи потрібне вдосконалення існуючої системи? *Вісник прокуратури*. 2006. № 12. С. 91–97.

Попович Є. М. Органи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. С. 254–259.

Попович Є. М. Поняття й особливості нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. *Право і безпека*. 2003. № 2. С. 126–131.

Попович Є. М. Удосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду органів прокуратури за дотриманням трудового законодавства. *Право і безпека*. 2003. 3 (№ 2). С. 128–132.

Середа О. Г. Щодо співвідношення понять нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 496–504.

Середа О. Г. Щодо визначення поняття та сутності правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Європейські перспективи*. 2013. № 6. С. 149–153.

4. СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Безробітні – особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи.

Вахтовий режим роботи – особлива форма організації робіт, специфіка якої полягає у використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного перебування за умови, коли не може бути забезпечене щоденне повернення працівників до місця проживання.

Відпустка – встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році, з оплатою або без оплати їх зі збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

Відсторонення працівника від роботи – тимчасове усунення працівника від виконання роботи за рішенням уповноважених на це органів, як правило, з одночасним припиненням виплати заробітної плати, яке може мати місце тільки у випадках, установлених законодавством.

Вихідна допомога – грошова сума, що виплачується одноразово у встановлених законодавством про працю випадках у разі припинення трудового договору.

Внутрішній трудовий розпорядок – врегульована нормами трудового права система відносин, що складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, при виконанні виробничих завдань і яка забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу.

Джерела трудового права – це спосіб вираження норм права, що призначені регулювати трудові та інші суспільні відносини, пов'язані із застосуванням і організацією найманої праці.

Дисципліна праці – сукупність нормативно-правових

приписів, які регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці.

Дисциплінарна відповідальність – обов'язок порушника трудової дисципліни понести негативні наслідки правового, організаційного чи матеріального характеру.

Дисциплінарне стягнення – заходи правового впливу до порушників трудової дисципліни, що зобов'язують їх понести негативні правові наслідки.

Дисциплінарний проступок – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Заміщення – виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Зміст трудових правовідносин – обсяг взаємних суб'єктивних трудових прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

Індексація заробітної плати – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індивідуальні трудові спори – нерегульовані суперечності між роботодавцем та працівником із питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про

працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору (контракту), про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Кваліфікація – ступінь та вид професійної підготовки, необхідні для виконання певного роду роботи.

Колективний договір – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих чи інших соціально-економічних відносин та нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників.

Колективні трудові спори (конфлікти) – нерегульовані суперечності між працівниками та роботодавцями з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Комісія по трудових спорах – орган для розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях між працівниками, з одного боку, і роботодавцем – з другого, за винятком спорів, які згідно із законом підлягають розгляду безпосередньо в судах.

Контракт – особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору можуть

встановлюватися за угодою сторін.

Локальні нормативні акти про працю – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

Матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, установлених трудовим законодавством.

Метод трудового права – це сукупність засобів, прийомів, способів юридичного впливу на поведінку учасників відносин у сфері праці.

Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства – функція, яка здійснюється спеціально уповноваженими державними органами, а також громадськими організаціями з метою запобігання та припинення правопорушень у сфері праці.

Надурочні роботи – роботи понад встановлену тривалість робочого часу, які виконуються за розпорядженням роботодавця або з його відома у випадках, установлених законодавством.

Ненормований робочий день – особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у випадках неможливості нормування трудового процесу.

Обмежена матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Оплата праці – встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу згідно з трудовим договором.

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і

лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Переведення на іншу роботу – доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеним трудовим договором.

Переміщення – доручення працівникові роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на тому ж підприємстві.

Підстави виникнення трудових правовідносин – передбачені нормами права юридичні факти: правомірні, узгоджені, усвідомлені дії роботодавця і фізичної особи, яка влаштовується на роботу, що виражають їх вільне волевиявлення та спрямовані на встановлення трудових правовідносин між ними.

Підходяща робота – для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування встановленої рішення місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради.

Повна матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в повному розмірі шкоди.

Порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – процедурні дії роботодавця, пов'язані з одержанням письмового пояснення від працівника з приводу порушення ним трудової дисципліни, вивченням обставин здійснення працівником дисциплінарного проступку, додержанням строків накладення дисциплінарного стягнення та строків ознайомлення працівника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

Посада – службове становище працівника, зумовлене колом його прав і обов'язків та характером відповідальності.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення

реалізації права особи на працю.

Працівник – громадянин України чи іноземний громадянин або особа без громадянства, що перебуває в трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору і завдяки своїй праці виконує певну трудову функцію.

Працівники, які систематично порушують трудову дисципліну, – ті, хто має дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і протягом року порушили дисципліну знову.

Предмет трудового права – сукупність трудових та інших суспільних відносин, котрі виникають в результаті застосування та управління працею, яка має своєю метою задоволення матеріальних та духовних потреб людей та направлена на всебічний розвиток особистості.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольняти сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається з представників сторін.

Принципи трудового права – це загальновизнані вихідні положення, що визначають його сутність, зумовлюють єдність правового регулювання та закономірності розвитку системи норм трудового права.

Прогоул – відсутність працівника на роботі без поважних причин як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами, за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професія – рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва.

Режим робочого часу – розподіл робочого часу в межах доби або іншого календарного періоду.

Роботодавець – це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка надає роботу фізичній особі

на підставі трудового договору.

Робоча зміна – тривалість робочого часу (в годинах та хвилинах) протягом доби, згідно з графіком (розпорядком) роботи.

Робочий тиждень – встановлена законом норма тривалості робочого часу впродовж календарного тижня.

Робочий час – проміжок календарного часу, протягом якого працівник згідно з законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-роботодавця.

Сезонні роботи – роботи, які в силу природних чи кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), котрий не перевищує шести місяців.

Система трудового права – структура взаємопов'язаних норм, які регулюють відособлену сферу суспільних відносин, що виникають із застосування найманої праці в суспільному житті.

Системи оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці і мірою винагороди працівників.

Система трудового права – об'єктивно необхідне поєднання норм трудового права з їх одночасним внутрішнім розподілом на взаємопов'язані та взаємодіючі правові інститути, що відображають реально існуючу систему відносин по участі у суспільній праці, а також пов'язані з нею наглядово-контрольні й процесуальні відносини.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Спеціальність – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь, навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах певної

професії.

Страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Суб'єкти трудового права – учасники трудових та інших суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням і організацією найманої праці, які мають суб'єктивні права й обов'язки: працівники і власники підприємств або уповноважені ними особи, профспілкові організації, трудові колективи; соціальні партнери; органи з розгляду трудових спорів.

Сумісництво – виконання працівником крім своєї основної роботи іншої регулярної оплачуваної, на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи за наймом.

Суміщення професій (посад) – виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах одного і того ж робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених колективним договором.

Тимчасові працівники – працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада), – на строк до чотирьох місяців.

Трудова книжка – основний документ про трудову діяльність працівника.

Трудова праводієздатність – здатність працівника мати трудові права та обов'язки, своїми діями набувати їх і самостійно їх реалізовувати.

Трудова функція – угода сторін трудового договору щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник.

Трудове майнове правопорушення – як підстава матеріальної відповідальності полягає у вчиненні працівником дисциплінарного проступку, що спричинив матеріальну шкоду

власнику підприємства, установі, організації чи роботодавцю – фізичній особі.

Трудовий арбітраж – орган з розгляду колективних трудових спорів, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий колектив підприємства – об'єднання фізичних осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту).

Трудове правовідношення – двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків по виконанню працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та по створенню належних умов для її виконання й оплаті праці роботодавцем.

Трудові спори – суперечності, які виникають між суб'єктами трудового права з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових умов праці і які передані на розгляд відповідного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Умови матеріальної відповідальності – пряма дійсна шкода, протиправність поведінки, винні дії працівника, необхідний причинний зв'язок між порушенням обов'язків та шкодою.

Функції трудового права – основні напрями правового

впливу на суб'єктів відносин у сфері праці для забезпечення призначення трудового права й законодавства.

Час відпочинку – проміжок часу, протягом якого працівник, згідно із законодавством та локальними нормативними актами, вільний від виконання трудових обов'язків, і який він має право використовувати на свій розсуд.

Щорічна відпустка – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.

5. ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ

Опис предмета курсу “Трудове право”

Курс	Галузь знань, освітньо-кваліфікаційний рівень, напрям підготовки	Характеристика навчального курсу (структура залікового кредиту)
------	--	---

<p>Кількість кредитів ECTS: 6,5</p> <p>Поточний контроль: 2</p> <p>Загальна кількість годин: 180</p> <p>Тижневих годин: 4</p>	<p>08 “Право”</p> <p>Бакалавр</p> <p>081 “Право”</p>	<p>Обов’язкова: Лекції: 48 Практичні заняття: 48</p> <p>Індивідуальна робота: 10</p> <p>Самостійна робота: 84</p> <p>Вид контролю: залік за результатами ПК, іспит</p>
---	--	--

6. САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота – вид позааудиторної роботи студента навчального характеру. Вона спрямована на вивчення програмного матеріалу навчального курсу.

Під час самостійної роботи студент повинен опрацювати конспекти лекцій, літературу, нормативні акти, судову практику до тем, що виносяться на практичні заняття.

Формами самостійної роботи є:

- виконання домашніх завдань;
- доопрацювання матеріалів лекції;
- робота в інформаційних мережах;
- опрацювання додаткової літератури;
- складання конспектів тем, що виносяться для самостійного вивчення;
- підготовка до контрольних навчальних заходів.

7. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Поглиблення знань студентів з трудового права, напрацювання навичок самостійної роботи з науковою літературою, формування вмінь у викладенні теоретичних питань, а також у правильному застосуванні чинного законодавства – основна мета індивідуальної роботи. Її змістом є поглиблене опрацювання навчальної літератури, рекомендованої наукової літератури, чинного законодавства й практики його застосування.

Вимоги до виконання індивідуальної роботи:

1) *курсова робота* – загальний обсяг 20-25 рукописних сторінок. Структура: вступ, основний зміст роботи, висновки, список використаної літератури та нормативних актів. Подається на кафедру для рецензування. Захист відбувається на кафедрі за участю двох викладачів;

2) *реферат* – загальний обсяг 12-15 рукописних сторінок. Наприкінці роботи – список використаної літератури та нормативних актів. Готується за погодженням і під керівництвом викладача, який веде практичні заняття. Захист відбувається відповідно до вимог, які висуває викладач;

3) *тези доповіді на студентській науково-практичній конференції* – оформляються відповідно до вимог, які висуваються редакційною колегією збірника тез доповідей. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційно-видавничого відділу. Зараховується участь у студентській науково-практичній конференції та опублікування тез доповіді;

4) *наукова доповідь* – загальний обсяг – до 20 сторінок. Подається науковому керівникові. Слухання відбувається на засіданні гуртка трудового права;

5) *стаття в наукових виданнях (журналах, збірках наукових праць)* – оформляється згідно з редакційними вимогами відповідних видань. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакції;

6) *участь у конкурсі студентських наукових робіт* – робота оформляється відповідно до вимог оргкомітету конкурсу та подається на конкурс з рецензією наукового керівника.

8. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ

1. Трудове право як самостійна галузь права України.
2. Предмет трудового права.
3. Поняття і зміст трудових правовідносин.
4. Метод трудового права.

5. Функції трудового права.
6. Принципи трудового права.
7. Система трудового права.
8. Поняття й види джерел трудового права.
9. Конституція України – правова засада регулювання соціально-трудова відносин.
10. Право на працю: поняття та гарантії його реалізації
11. Загальне і спеціальне законодавство про працю.
12. Міжнародні договори і нормативні акти міжнародних організацій у соціально-трудова сфері.
13. Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України для правового регулювання відносин у сфері праці.
14. Оціночні поняття у законодавстві про працю.
15. Працівники як суб'єкти трудового права.
16. Особливості правового регулювання праці жінок.
17. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх.
18. Особливості правового регулювання осіб, які поєднують роботу з навчанням.
19. Роботодавці, їх організації та об'єднання як суб'єкти трудового права.
20. Права профспілок у сфері соціально-трудова відносин.
21. Правове регулювання зайнятості населення.
22. Поняття і правовий статус безробітного.
23. Правове регулювання професійного розвитку працівників.
24. Соціальний діалог у сфері праці.
25. Зміст і порядок укладення колективного договору.
26. Угоди з як акти соціального діалогу.
27. Поняття трудового договору і його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.
28. Зміст трудового договору.
29. Трудова функція як умова трудового договору.
30. Сумісництво, суміщення професій (посад) та заміщення тимчасово відсутнього працівника.
31. Форми і строки трудового договору.

32. Правове регулювання трудових відносин сезонних та тимчасових працівників.
33. Контракт як особливий вид трудового договору.
34. Загальний порядок прийняття на роботу.
35. Випробування при прийнятті на роботу: порядок встановлення, тривалість, правові наслідки.
36. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу.
37. Поняття і порядок переміщення працівників.
38. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки (ч. 3 ст. 32 КЗпП).
39. Припинення трудового договору на підставах: закінчення строку його дії та переведення на інше підприємство (п.п. 2 і 5 ст. 36 КЗпП).
40. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили вирокom суду, яким працівника засуджено до покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП).
41. Припинення трудового договору у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" (п.7-1 ст. 36 КЗпП).
42. Стабільність трудового договору і трудового правовідношення (ч. 3, ч. 4 ст. 36, ст. 39-1 КЗпП).
43. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу профспілкового органу (ст. 45 КЗпП).
44. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.
45. Підстави і порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ст.40 КЗпП України.
46. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі та відмовою або скасуванням допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП).
47. Розірвання трудового договору з ініціативи власника

- або уповноваженого ним органу за систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП).
48. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП).
 49. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП).
 50. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП).
 51. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП).
 52. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (п. 8 ст. 40 КЗпП).
 53. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП).
 54. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпП).
 55. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку винних дій

- працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП).
56. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП).
 57. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Розірвання трудового договору у зв'язку з перебуванням, всупереч вимогам Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції", у прямому підпорядкуванні у близької особи (ст. 25-1 і п. 4 ст. 41 КЗпП).
 58. Розірвання трудового договору у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.
 59. Попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
 60. Відсторонення працівника від роботи та його відмінності від розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
 61. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим.
 62. Трудові книжки працівників.
 63. Правове регулювання службових відряджень.
 64. Поняття та види робочого часу.
 65. Режим роботи. Ненормований робочий день.
 66. Надурочні роботи.
 67. Поняття та види часу відпочинку.

68. Вихідні дні. Заборона роботи у вихідні дні і винятковий порядок застосування такої роботи.
69. Святкові і неробочі дні. Порядок залучення і компенсація роботи у такі дні.
70. Відпустки: поняття, види, тривалість щорічної основної відпустки.
71. Порядок і умови надання щорічної відпустки.
72. Відкликання з відпустки. Перенесення щорічної відпустки. Грошова компенсація невикористаної відпустки.
73. Загальна характеристика правового регулювання оплати праці.
74. Поняття заробітної плати. Мінімальна зарплата і індексація заробітної плати.
75. Тарифна система оплати праці.
76. Оплата праці на підприємствах, в установах, організаціях.
77. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
78. Поняття трудової дисципліни. Правове регулювання її забезпечення.
79. Поняття і види дисциплінарної відповідальності.
80. Стягнення за порушення трудової дисципліни у загальній дисциплінарній відповідальності: види і порядок застосування.
81. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності за окремими законами, положеннями та статутами про дисципліну.
82. Поняття, функції й види матеріальної відповідальності працівників.
83. Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників.
84. Визначення розміру і порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.
85. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників.
86. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника.
87. Договір про колективну (бригадну) матеріальну

- відповідальність працівників.
88. Матеріальна відповідальність власника підприємства, установи, організації перед працівником.
 89. Охорона праці як інститут трудового права.
 90. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажів.
 91. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях.
 92. Поняття і види трудових спорів.
 93. Організація комісії по трудових спорах, її компетенція.
 94. Порядок розгляду спорів у КТС і виконання її рішень.
 95. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах.
 96. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.
 97. Примирна комісія як орган з вирішення колективних трудових спорів.
 98. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів.
 99. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.
 100. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення.
 101. Визнання страйку незаконним і заборона страйку.
 102. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
 103. Відповідальність за порушення законодавства про працю.

9. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Таблиця 1

Критерії оцінювання знань і умінь студентів при поточному контролі

Навчальна дисципліна	Вид контролю	Загальна кількість балів у семестрі за практичних занять	Критерії розподілу балів у семестрі за індивідуальну роботу	Підсумкові бали допуску до іспиту
Трудове право	Залік за результатами практичних занять 4-й семестр	Max - 15 балів <u>2-5 балів</u> – підсумкова контрольна робота (позитивними є бали від 2 до 5, бали 0-1 – перескладаються) <u>0 - 10 балів</u> – систематичність та активність роботи на практичних заняттях. Min – 10 балів	<u>0 – 10 балів</u> – індивідуальна робота: - реферат – 1-4 бали (підлягає обов'язковому захисту); - складання особових справ(не менше 10 документів) – 4 бали - тези доповіді опубліковані у збірнику студентської науково-практичної конференції - 8 бали, - <u>курсова робота</u> – 6-8 балів (5-й семестр);	Max – 40 балів 10 балів – підсумкові контрольні роботи в 1 та 2 семестрах. 20 балів - систематичність та активність
	Підсумковий (іспит) 5-й семестр	Max - 15 балів <u>2-5 балів</u> – підсумкова контрольна робота (позитивними є бали від 2 до 5, бали 0-1 – перескладаються)		

		<p>0 - 10 балів – систематичність та активність роботи на практичних заняттях.</p> <p>Min – 10 балів</p>	<p>- наукова стаття в фахових виданнях - 10 балів, - наукова доповідь – 10 балів, - участь у конкурсі студентських наукових робіт – 10 балів</p>	<p>роботи на практичних заняттях. 10 балів – індивідуальна робота Min – 20 балів обов’язковим при мінімальній кількості балів є виконання у кожному семестрі підсумкової контрольної роботи з одержанням позитивних балів (2 та вище)</p>
--	--	---	--	--

Таблиця 2

Критерії оцінювання знань і умінь студентів

при підсумковому контролі знань

Кількість балів	Критерії оцінювання знань і умінь студента
<i>1</i>	<i>2</i>
60	<p>1. Всебічне, систематичне і глибоке знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, у тому числі орієнтація в основних наукових доктринах та концепціях дисципліни.</p> <p>2. Засвоєння основної та додаткової літератури, рекомендованої кафедрою.</p> <p>3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни та використання отриманих знань у практичній роботі.</p>
55	<p>1. Повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни.</p> <p>2. Засвоєння основної літератури та знайомство з додатковою літературою, рекомендованою кафедрою.</p> <p>3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи.</p>
50	<p>1. Достатньо повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, за відсутності у відповіді суттєвих неточностей.</p> <p>2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою.</p> <p>3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи.</p>
45	<p>1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією.</p> <p>2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою.</p> <p>3. Помилки та суттєві неточності у відповіді на іспиті за наявності знань для їх самостійного усунення або за допомогою викладача.</p>

Закінчення таблиці 2

1	2
40	1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. 2. Ознайомлення з основною літературою, рекомендованою кафедрою. 3. Помилки у відповіді на іспиті за наявності знань для усунення найсуттєвіших помилок за допомогою викладача.
35	1. Прогалини в знаннях з певних частин основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Наявність помилок у відповіді на іспиті.
0	1. Відсутність знань значної частини основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Неможливість продовжити навчання або здійснювати професійну діяльність без проходження повторного курсу з цієї дисципліни.

Таблиця 3

Шкала оцінювання ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90–100	Відмінно	A	Відмінно – відмінне виконання, лише з незначною кількістю помилок
80–89	Добре	B	Дуже добре – вище середнього рівня, з кількома помилками
75–79		C	Добре – у цілому правильно, з певною кількістю незначних помилок
70–74	Задовільно	D	Задовільно – непогано, але зі значною кількістю недоліків
60–69		E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальним критеріям
35–59	Незадовільно	FX	Незадовільно – з можливістю повторного складання
1–34		F	Незадовільно – з обов'язковим повторним курсом

З М І С Т

Вступ.....	4
1 Програма навчальної дисципліни “Трудове право”.....	5
2. Загальний розрахунок годин навчальної дисципліни “Трудове право”.....	11
3. Завдання до практичних занять.....	12
4. Словник основних термінів.....	115
5. Поточний контроль знань студентів.....	124
6. Самостійна робота.....	125
7. Індивідуальна робота студентів.....	125
8. Контрольні питання для підготовки до іспиту.....	126
9. Критерії оцінки успішності студентів.....	133

Навчальне видання

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

(перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
галузі знань 08 “Право”
спеціальності 081 “Право”)
для студентів II та III курсів

У к л а д а ч і: ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
СРЬОМЕНКО Володимир Вікторович,
ВСТУХОВА Ірина Анатоліївна,
КРАВЦОВ Данило Маркович,
СВІЧКАРЬОВА Ярослава Віталіївна,
СІЛЬЧЕНКО Сергій Олександрович,
СЕРЕДА Олена Григорівна,
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна,
ЮРОВСЬКА Вікторія Володимирівна,
ЮШКО Алла Миронівна,
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,
ЯКОВЛЄВА Галина Олександрівна,
ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна,
КРАСЮК Тетяна Василівна,
БУРНЯГІНА Юлія Миколаївна,
КОНОПЕЛЬЦЕВА Олена Олександрівна,
РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА Валентина Олександрівна,
ЛУЦЕНКО Олена Євгеніївна,
АВЕСКУЛОВ Валерій Дмитрович

Відповідальний за випуск *О. М. Ярошенко*
Редактор *О. І. Борисенко*
Комп’ютерна верстка *А. В. Старжинської*