

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО



Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

Харків
2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

для студентів II та III курсів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»

Харків
2021

Методичні матеріали до вивчення навчальної дисципліни «Трудове право та право соціального забезпечення» для студентів II та III курсів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» / уклад.: О. М. Ярошенко, В. В. Жернаков, А. М. Слюсар та ін. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. 148 с.

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

ВСТУП

Трудове право та право соціального забезпечення – одна з фундаментальних навчальних дисциплін. Предметом трудового права є трудові та пов'язані з ними суспільні відносини у сфері праці, а права соціального забезпечення – суспільні відносини щодо соціального захисту населення.

Засвоєння дисципліни відбувається за усіма формами навчального процесу, а саме: лекції, практичні заняття, колоквиуми, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, консультації, самостійна робота студентів, що забезпечені програмою, відеолекціями, 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 вивчення дисципліни – оволодіння теоретичними положеннями трудового права та права соціального забезпечення, опанування законодавства, що регламентує відповідні суспільні відносини, напрацювання умінь правильного застосування його норм.

Студенти повинні

знати:

- основні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавства у сфері соціального захисту населення, рішень Конституційного Суду України, стан судової практики з питань застосування трудового та соціально-забезпечувального законодавства;

- предмет, метод, систему і принципи трудового права та права соціального забезпечення, зміст його основних інститутів;

- сферу дії законодавства про працю та соціальний захист населення;

уміти:

- правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці та соціального забезпечення;

- точно розуміти зміст правової норми;

- правильно застосовувати нормативно-правовий матеріал до конкретних суспільних відносин;

- тлумачити чинне законодавство про працю та соціальний захист населення;
- надавати проведеній роботі належної форми (письмове рішення, складання документа тощо);
- аналізувати тенденції юридичної практики та оцінювати їх з точки зору відповідності чинному законодавству.

Список літератури до усіх тем

Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Харків: Право, 2018. 776 с.

Право соціального забезпечення / М. І. Іншин, О. М. Ярошенко, Н. М. Хуторян та ін. *Велика українська юридична енциклопедія*. Київ: Вид-во Людмила, 2020. 912 с.

Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2019. 544 с.

Пенсійне забезпечення: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2017. 308 с.

Право соціального забезпечення: підручник / О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019.

Рішення Конституційного Суду України, правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: наук. вид. / О. М. Ярошенко, П. І. Жигалкін, О. Є. Луценко. Харків: Юрайт, 2020. 264 с.

Employment and Labour Law of Ukraine / edited by Professor Oleh Yaroshenko. Kharkiv: Yurayt, 2021. 199 p.

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(протокол № 3 від 9 листопада 2020 р.)

**ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

**I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА.
ДОГОВОРІ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА УМОВИ ПРАЦІ**

Предмет, метод, система і 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 суспільних відносин, що складають предмет трудового права. Поняття та види правовідносин у сфері праці. Поняття, ознаки та загальна характеристика трудових правовідносин. Сторони і зміст трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Метод трудового права та його особливості. Функції трудового права. Поняття і загальна характеристика принципів трудового права. Класифікація принципів трудового права, їх реалізація у нормах трудового права. Система трудового права як галузі права і науки. Співвідношення системи трудового права та системи законодавства про працю.

Джерела трудового права. Поняття і 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 і диференціація правового регулювання праці.

Суб'єкти трудового права. Поняття «суб'єкти трудового права». Види суб'єктів 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 їх функції у соціально-економічній сфері. Представники роботодавців та їх повноваження. Держава та її органи як суб'єкти трудового права.

Соціальний діалог у сфері праці. Соціальний діалог як механізм реалізації соціального партнерства. Рівні та сторони соціального діалогу. Форми здійснення соціального діалогу. Зміст і порядок укладення колективних угод. Поняття і зміст колективного договору. Порядок укладення колективного договору. Реєстрація колективних угод і договорів. Контроль за виконанням колективного договору. Відповідальність за порушення і невиконання умов колективного договору.

Зайнятість і працевлаштування. Поняття «зайнятість населення» і напрями державної політики у відповідній 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 у 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, в яких присутня взаємна воля сторін. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальні та спеціальні юридичні гарантії працівникам, що звільняються з ініціативи роботодавця. Порядок розірвання трудового договору з

ініціативи роботодавця. Попередня згода профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

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

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

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

Робочий час і час відпочинку. 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.

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.

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.

Професійний розвиток працівників. Поняття, функції та принципи професійного розвитку працівників. Професійне навчання працівників та його види. 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. Атестація працівників.

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.

II. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

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 у 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.

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. 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.

Предмет, принципи та джерела права соціального забезпечення. Поняття та функції соціального забезпечення. Види й організаційно-правові форми соціального забезпечення. Предмет права соціального забезпечення. Правовідносини у сфері соціального забезпечення: поняття, види правовідносин та їх загальна характеристика. Поняття та особливості методу права соціального забезпечення. Відмежування права соціального забезпечення від суміжних галузей права.

Поняття і загальна характеристика принципів права соціального забезпечення.

Поняття і види джерел права соціального забезпечення. Акти міжнародно-правового регулювання соціального забезпечення. Закони України як джерела права соціального забезпечення. Підзаконні акти в системі джерел права соціального забезпечення. Акти соціального партнерства як джерела права соціального забезпечення. Значення актів Конституційного Суду України та судової практики для правового регулювання відносин у сфері соціального забезпечення.

Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Система пенсійного забезпечення в Україні. Суб'єкти солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Поняття і значення страхового стажу як умови призначення пенсії. Порядок обчислення страхового стажу.

Умови і порядок призначення пенсії за віком. Умови і порядок призначення пенсії по інвалідності. Умови і порядок призначення пенсії у зв'язку із втратою годувальника.

Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Недержавне пенсійне забезпечення.

Спеціальне пенсійне забезпечення. Поняття і види спеціального пенсійного забезпечення. Пенсійне забезпечення за особливостями професійного статусу. Пенсійне забезпечення за особливостями соціального статусу. Пенсії за особливі заслуги перед Україною. Спеціальне пенсійне забезпечення за віком. Пенсійне забезпечення за вислугу років окремих професій і окремих галузей економіки.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Поняття, принципи та види загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Види та порядок надання матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Страхові виплати та соціальні послуги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: види, загальна характеристика, порядок призначення, перерахунку, припинення та відмова у наданні.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Право громадян на матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття. Принципи, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття. Умови та тривалість виплати допомоги по безробіттю. Підходяща робота. Види соціальних послуг. Припинення, відкладення виплат матеріального забезпечення на випадок безробіття та скорочення їх тривалості.

Державні соціальні допомоги. Поняття та види державних соціальних допомог. Державні допомоги сім'ям з дітьми: види та порядок призначення. Підстава та порядок призначення допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Право на допомогу при народженні дитини, умови її призначення.

Поняття малозабезпеченої сім'ї та порядок реалізації її права на державну соціальну допомогу. Умови призначення державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю.

Допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю. Державна соціальна допомога постраждалим внаслідок надзвичайних ситуацій.

Соціальні послуги. Поняття й види соціальних послуг. Порядок надання та отримання соціальних послуг.

Волонтерська діяльність у сфері надання соціальних послуг.

Соціальні послуги, що надаються фізичним особам органами соціального захисту населення. Реабілітаційні послуги особам з інвалідністю. Надання соціальних послуг бездомним і безпритульним дітям.

ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН ЛЕКЦІЙ, ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Т е м а	Усього годин	У тому числі		
			лекції	практичні заняття	самостійна робота
1	2	3	4	5	6

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ I. Предмет, джерела та суб'єкти трудового права. Договори у сфері праці та умови праці

1	Предмет, метод, система і функції трудового права	8	4	2	2
2	Джерела трудового права	6	2	2	2
3	Суб'єкти трудового права	6	2	2	2
4	Соціальний діалог у сфері праці	6	2	2	2
5	Зайнятість і працевлаштування	6	2	2	2
6	Трудовий договір	36	12	14	10
7	Робочий час і час відпочинку	6	2	2	2
8	Оплата праці	6	2	2	2
9	Професійний розвиток працівників	4	-	-	4
10	Охорона праці	6	2	2	2
Усього у IV семестрі		90	30	30	30

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ II. Відповідальність сторін трудового договору. Право соціального забезпечення

11	Дисципліна праці	12	4	4	4
12	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	16	6	6	4
13	Трудові спори	16	6	6	4
14	Особливості регулювання праці окремих категорій працівників	4	-	-	4
15	Предмет, принципи та джерела права соціального забезпечення	4	2	-	2
16	Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	8	2	4	2

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
17	Спеціальне пенсійне забезпечення	6	2	2	2
18	Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	6	2	2	2
19	Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття	6	2	2	2
20	Державні соціальні допомоги	6	2	2	2
21	Соціальні послуги	6	2	2	2
Усього у V семестрі		90	30	30	30
Р а з о м		180	60	60	60

ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Т е м а 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, кримінально-виконавчим, господарським, правом соціального забезпечення.

2. Предмет трудового права.

3. Класифікація суспільних 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. Батько – механік електростанції, мати працює у колективному сільськогосподарському підприємстві, а діти обрали такі види діяльності: син Олександр став капітаном річкового пароплава; донька Марія працює продавцем у торговельній фірмі свого чоловіка; донька Катерина – художник, малює і продає свої картини; син Володимир – військовослужбовець. Молодший син Іван – адвокат, а його жінка – домогосподарка.

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

2. Семенець прийнято на роботу інженером у науководослідний інститут з окладом 8000 грн. Через чотири місяці вона дізналася, що за схемою посадових окладів для працівників установлено оклади від 8000 до 10000 грн. У зв'язку із цим

Семенець вимагала встановити їй оклад 9000 грн і виплатити різницю за чотири місяці. Представник власника висловив свою незгоду, пояснивши, що Семенець не має спеціальної освіти і достатнього досвіду роботи.

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, де їм пояснили, що відносини з оплати житлово-комунальних послуг не входять до сфери дії законодавства про працю, а тому наказ не має юридичної сили.

Сформулюйте висновок з цієї правової ситуації і обґрунтуйте його.

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, який має звання капітана;
- бібліотекою і читачем, що не повернув книгу до бібліотеки;
- комісією по трудових спорах і працівником підприємст-

ва під час розгляду трудового спору;

- політехнічним університетом і студентом денної форми навчання;

- членами фермерського господарства 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 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 фактично не буває вихідних і святкових днів.

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

Список літератури

Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці. 2015. 592 с.

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.

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

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

дового 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.

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

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

Процевський А. И. Метод правового регулювання трудових отношений: монографія. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.

Процевський А. И. Предмет советского трудового права: монографія. Москва: Юрид. лит., 1979. 224 с.

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

Процевський В. О. Приватно-правове і публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.

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

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

Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія і практика: монографія. Харків: Право, 2018. 472 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.

Tomashevski K., Yaroshenko O. Problems of labour legislation codification in belarus and ukraine: History, current situation and prospects. *Transition Studies Review*. 2020. 27(2). P. 41–49.

Yaroshenko O. M., Sliusar A. M., Sereda O. H., Zakrynytska V. O. Legal relation: The issues of delineation (on the basis of the civil law of Ukraine). *Asia Life Sciences*. 2019. (2). P. 719–734.

Тема 2. Джерела трудового права

Питання для обговорення

1. Поняття і види джерел трудового права.
2. Конституція України як основне джерело трудового права.
3. Міжнародні акти про працю, їх співвідношення з законодавством України.
4. Кодекс законів про працю України й інші закони, що регулюють відносини у сфері праці.
5. Підзаконні нормативні акти про працю.
6. Рішення Конституційного Суду України та судова практика
7. Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні.
8. Локальні нормативні акти про працю: поняття, види, особливості.
9. Сфера дії норм трудового права. Дія нормативних актів у часі, просторі та за колом осіб.
10. Єдність і диференціація правового регулювання праці.

7. 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 і 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.

8. Романенко, якого 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 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 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

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

9. Під час вирішення колективного трудового спору, що виник у ТОВ «Схід», виявилося, що в колективному договорі цього товариства 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.

10. 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?

11. Голова правління ПриватБанку (*далі* – Банк) у 2015 р. 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 зазначених вище 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 правову позицію адвоката.

12. Для підготовки проєкту нових правил внутрішнього трудового розпорядку директор підприємства Ковальов запросив адвоката однієї з юридичних консультацій, якому й доручив це 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

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

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

Жернаков В. В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудоких відносин. *Право України*. 2002. № 4. С. 59–63.

Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: ФІНН, 2008. 544 с.

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

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

Кодифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: ФІНН, 2009. 432 с.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудоких відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: монографія / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2009. 240 с.

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.

Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Глава 3. Колективні договори і угоди. *Договір як універсальна правова конструкція*: монографія / за ред. А.П. Гетьмана, В.І. Борисової. Харків: Право, 2012. С. 210–232.

Прилипка 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.

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.

Tomashevski K., Yaroshenko O. Problems of labour legislation codification in belarus and ukraine: History, current situation and prospects. *Transition Studies Review*. 2020. 27(2). P. 41–49.

Т е м а 3. Суб'єкти трудового права

Питання для обговорення

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

13. 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 15 членів були присутні тільки шестеро. Більшістю голосів прийнято рішення про згоду на звільнення Волкова.

Чи законне рішення виборного органу первинної профспілкової організації?

14. На загальних зборах трудового колективу Запорізького інструментального заводу 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 через вчинене правопорушення.

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

15. Під час розгляду позову Климової про поновлення на роботі 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 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 скорочено.

Яке рішення має прийняти суд?

16. 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 таблицю 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?

17. 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 зі змінами в організації виробництва і праці адміністрація підприємства вирішила розробити нову редакцію правил внутрішнього трудового розпорядку. Для підготовки проекту правил директором підприємства запрошена юридична компанія «Захист», якій, у тому числі, доручено від імені директора провести всі необхідні процедури, що передбачені ст. 140, 142 та 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?

18. На заводі «Будівник» діють три первинні профспілкові організації, жодна з яких не об'єднує більшість 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

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

Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2014. 288 с.

Домашні працівники – спеціальні суб'єкти трудового права України: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. 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*. Юрид. науки. 2011. Т. 116. С. 84–86.

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

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*. Юрид. і політ. науки. 2006. Вип. 31. С. 207–215.

Шамшина І. І. Місце суб'єкта в структурі правовідносин у трудовому праві. *Держава і право*. Юрид. і політ. 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 4. Соціальний діалог у сфері праці

Питання для обговорення

1. Поняття та сторони соціального діалогу.
2. Поняття і види колективних угод.
3. Зміст колективних угод.
4. Порядок укладення, зміни колективних угод і контроль за їх виконанням.
5. Поняття і зміст колективного договору.

6. Порядок укладення колективного договору, його реєстрація.

7. Строк чинності колективного договору, угоди.

8. Відповідальність за порушення колективних договорів, угод.

19. При укладенні колективного договору у ТОВ «Кишеня» директор 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 вісім годин, а переробіток компенсуватиметься премією або додатковою відпусткою;

4) працівники, які порушили трудову дисципліну, будуть притягатися до відповідальності у виді 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.

Висловіть свою думку, посилаючись на чинне законодавство.

20. 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?

21. Водій Матвієнко тимчасово не працював у зв'язку з ремонтом автомобіля. Він наполягав на тому, що має право отримувати надбавку за класність за ці робочі дні, оскільки

готовий був стати до роботи, але вимушений не працювати з причин, що від нього не залежали. Між бухгалтером і юрисконсультом 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?

22. У результаті перевірок, що проводились територіальним органом Державної служби України з питань праці, 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?

23. Власник і профспілкова організація торговельного центру «Континент», урахуваючи пропозиції, що надійшли від працівників та керівників цього центру, розробили проєкт колективного договору.

Після обговорення проєкту на загальних зборах колективу 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 КЗпП України;

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

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

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

24. На приватному підприємстві «Рембуд» вирішено розпочати переговори щодо укладання колективного договору. Збори трудового колективу почалися о 10 год, але керівник підприємства Качанова на збори 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 позаробочий час.

Чи є порушення в діях керівника підприємства Качанової?

25. На зборах профкому акціонерної компанії «ТДК» 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 було.

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

Яке рішення має прийняти суд?

26. При укладанні колективного договору у ТОВ «Крок» генеральний директор, посилаючись на зайнятість, відмовив представникам трудового колективу у персональній участі у робочій групі щодо написання проєкту колективного договору,

делегувавши свої повноваження головному бухгалтеру підприємства. Крім того, повідомив, що у разі виникнення суперечок при узгодженні умов колективного договору для ведення переговорів він запросить адвоката. 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?

27. Робоча комісія з розробки проєкту колективного договору ТОВ «Будмен» дійшла згоди включити у зміст документа такі положення:

- за ініціативи роботодавця на строк не більше шести 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 із 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 як на комп'ютері підприємства, так і за допомогою мобільних пристроїв працівникам забороняється користуватись соціальними мережами, в тому числі, забороняється користуватись доступом до корпоративної мережі Інтернет в особистих цілях;

- протягом робочого часу працівникам забороняється палити. Кімната для тютюнопаління на підприємстві не буде облаштована.

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

28. 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, адже вважав, що повноваження представника трудового колективу для ведення переговорів мають бути нотаріально посвідчені.

Крім того, навіть за умови підтвердження повноважень представника трудового колективу він відмовить у наданні вистребуваної 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 та дайте аргументовану відповідь.

29. 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 усім категоріям спеціалістів на строк до шести 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.

30. Робітник ремонтного цеху Вінник, дізнавшись про те, що через два 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 1500 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 п'яти годин на тиждень для пошуків роботи з оплатою їх за середнім заробітком. На думку бухгалтерії, цей пункт не є законним, оскільки оплата може проводитись лише за фактично відпрацьований час.

Яким чином має бути вирішений спір? Аргументуйте свою відповідь.

31. Кречко працює у відділі охорони підприємства «Со-кіл» на посаді старшого контролера контрольно-пропускного пункту. Графік чергувань Кречко: день-ніч (24 години). Графік роботи – через день (добу працює, добу відпочиває). Режим роботи Кречко – 12 год на зміну без перерви на обід. Кречко підраховував, 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?

32. В АТ «Маяк» між роботодавцем та профспілковим комітетом укладено колективний договір. Через 35 днів після його підписання керівництво АТ звернулося до реєструючого органу із заявою про реєстрацію колективного договору (при цьому надано три примірники договору та додатки до нього).

При перевірці змісту колективного договору працівнику реєструючого органу виявилось сумнівним таке положення:

«Додаткові соціальні гарантії, що передбачені цим колективним договором, поширюються лише на членів первинної профспілкової організації, яка підписала цей договір», тому ним прийнято рішення повернути колективний договір на доопрацювання.

Чи є, на Вашу думку, законним вказане положення колективного договору? Чи є правомірним рішення працівника реструкуючого органу? Проаналізуйте ситуацію та дайте аргументовану відповідь.

33. На підприємстві «Будсервіс» 1 лютого 2019 р. укладено колективний договір, який належним чином зареєстровано у виконавчому комітеті міської ради. 7 липня 2019 р. до колективного договору прийнято Доповнення щодо надання додаткових відпусток у розмірі трьох робочих днів за рахунок підприємства жінкам, що мають дітей до 14 років.

У листопаді 2019 р. до директора підприємства «Будсервіс» звернулася нормувальниця Крюченко із заявою про надання додаткової відпустки, що була передбачена у Доповненні до колективного договору. Однак директор відмовив Крюченко у наданні такої відпустки, посилаючись на те, що Доповнення до колективного договору не було зареєстровано у виконавчому комітеті міської ради, а тому вони не мають юридичної сили.

Чи є законною відмова директора у наданні Крюченко додаткової відпустки? Чи мають юридичну силу вказані Доповнення до колективного договору? Дайте аргументовану відповідь.

Список літератури

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

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

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

Ілларіонова С. І. Колективно-договірне регулювання тру-

дових відносин та шляхи їх вирішення. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 78–86.

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

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

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

Поплавська О. М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 26 (ч. 2). С. 44–49.

Прилипка 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.

Приміч Д. В. Юридична природа права на колективні переговори й укладання колективних договорів, угод. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16). С. 41–44.

Середа 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.

Смолярова М. Л., Бодзяк А. С. Проблеми трудового законодавства в контексті правової регламентації колективних договорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 1. С. 104–107.

Трунова Г. А. Колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2009. Вип. 518. Правознавство. С. 65–68.

Чанишева Г. Правовые основы социального диалога в сфере труда. *Ежегодник украинского права: сб. науч. тр. Нац. акад. прав. наук Украины*. Харьков: Право, 2013. № 5. С. 396–402.

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

Яцишин В. В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці. *Право і суспільство*. 2018. № 4. С. 131–136.

Яцишин В. В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1 (22). С. 82–84.

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

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

Тема 5. Зайнятість і працевлаштування

Питання для обговорення

1. Поняття зайнятості та її види.
2. Державна політика у 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. Необгрунтована відмова у прийнятті на роботу

34. 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 направлення центру зайнятості обов'язковим для керівника підприємства?

35. Звільненому за скороченням чисельності штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) провізору фармацевтичної промисловості Остапчуку в 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?

36. 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 надати для реєстрації в державній службі зайнятості? Чи буде Гришко отримувати допомогу по безробіттю?

37. Жуков звернувся до суду з позовом до Первомайської загальноосвітньої школи Миколаївської області про визнання незаконними відмов у прийнятті на роботу, про зобов'язання прийняти на роботу та відшкодування моральної шкоди.

Позовні вимоги Жуков обґрунтовував тим, що протягом

2017–2020 рр. неодноразово звертався до відповідача з письмовими заявами про прийняття його на роботу на посаду вчителя історії, проте отримував відмови з причин відсутності вакантних посад або у зв'язку з наявністю факту його звільнення з посади вчителя за вчинення аморального проступку.

Вважаючи відмову у прийнятті його на роботу незаконною, оскільки на підставі відомостей районного центру зайнятості у школі наявні вакантні посади вчителів, а факт його звільнення з посади вчителя за вчинення аморального проступку не позбавляє його права працювати вчителем, а також, що відмовами у прийнятті на роботу йому завдано моральної шкоди, яка полягає у відсутності можливості реалізувати себе як спеціаліста, втраті кваліфікації, у зв'язку з чим погіршився його психоемоційний стан та відносини в сім'ї, просив задовольнити його позовні вимоги.

Що слід розуміти під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу? Чи підлягає позов Жукова задоволенню? Надайте обґрунтовану відповідь.

Список літератури

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.

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

Красноручька Л. Нетипова форма зайнятості в системі трансформації ринку праці України *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 139–142.

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.

Чernosбай 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.

Yaroshenko O. M., Sereda O. H., Sereda G. P., Yakovlyev O. A. LABOUR MIGRATION FROM UKRAINE: ECONOMIC AND LEGAL WAYS OF COUNTERING. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2020. V. 1. № (32). P. 556–563.

Т е м а 6. 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. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

38. 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 правомірні вимоги роботодавця? Які документи є обов'язковими при прийнятті на роботу, а які можуть надаватися за бажанням працівника?

39. Бойко у вересні 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?

40. 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 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 спір?

41. 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. Крім 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.

Юрова 24 березня 2016 р. з'явилась 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, крім нього, не має права прийняття на

роботу працівників. Він розпорядився більше не допускати її на територію підприємства. Юрова 27 квітня 2016 р. подала позов до суду про поновлення її на роботі.

Яке рішення повинен постановити суд?

42. Корсун, який прийшов влаштовуватися на роботу, пояснив начальнику відділу кадрів, що загубив трудову книжку. Начальник відділу кадрів запропонував йому залишити гроші на придбання для нього нової трудової книжки. 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?

43. Богатиренко, студентка денної форми навчання національного університету, одночасно працювала на півставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість вона 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?

44. У будівельне підприємство «Будмонтаж» 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 п'яти років.

Чи є ці працівники сумісниками?

45. Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим 10 квітня з Івановим 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?

46. Смирнова 21 червня прийнята на роботу вихователькою дитячого садка, а 23 липня цього ж року 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?

47. Завідувачка їдальні відсторонила від роботи кухаря Висоцьку, бо та своєчасно не пройшла 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 по трудових спорах. Голова комісії, інженер із торговельного обладнання, попросив юрисконсульта заводу надати консультацію щодо вирішення цього спору.

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

48. 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 покладено на завідуючого 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? В якому порядку вони визначаються? Чи є підстави для звільнення Чаленка і Сокола за вказаних обставин?

49. 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 ви-

пробування в іншому. Після того, як Леонт'єв пропрацював у другому цеху два тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонт'єв 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 Леонт'єв був повідомлений.

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

50. Бухгалтера Богачову прийнято на роботу з випробувальним терміном три місяці. Проти встановлення випробувального терміну вона не заперечувала. Під час роботи Богачовою 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 вагітна?

51. У зв'язку із приватизацією підприємства і перетворенням його в акціонерне товариство були проведені організаційні заходи, у результаті яких електрику Пашкову доручено обслуговування ремонтного цеху і відділу постачання, хоча раніше він обслуговував приміщення, де розміщалися управлінські структури. Пашков за наказом прийнятий на підприємство електриком. Інженеру Володіній додатково доручено розглядати раціоналізаторські пропозиції, юристу Гриценку, який займався візуванням наказів і консультував щодо трудових спорів, – ведення претензійної роботи. Оплата праці вказаних працівників не змінилася. Усі вони протестували проти такого рішення керівника і заявили, що звернуться до суду.

Чи вимагає законодавство під час перетворення держпідприємства в акціонерне товариство згоди працівників на таке перетворення? Які правові наслідки для працівників тягнуть за собою зазначені зміни?

52. Наказом від 14 січня власник мережі салонів «Світ краси» перевів майстра салону «Сяйво» Онищенко у 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 у 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?

53. Рощин працював саксофоністом в оркестрі цирку. Після тривалої хвороби йому встановлено діагноз «емфізема легень». Згідно з висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) робота на духових інструментах йому протипоказана. Оскільки Рощин не вмів грати на інших інструментах, директор цирку запропонував йому на вибір роботу вахтера, прибиральника, підсобного працівника. Після довгих суперечок Рощин нарешті погодився працювати вахтером, але вимагав збереження його середнього заробітку, оскільки оклад вахтера на 4000 грн менший від окладу саксофоніста. Директор йому відмовив. Рощин звернувся за допомогою до адвоката.

Проаналізуйте цю ситуацію і дайте пояснення.

54. Касир супермаркету Іванова звернулася до керівництва з проханням перевести її на легшу роботу, оскільки вона вагітна. 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.

55. 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 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?

56. 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, має бути вирішений спір?

57. 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 включитися

час перебування на лікарняному до строку попередження про звільнення за власним бажанням?

58. Мартиненко працював менеджером зі збуту в ТОВ «Вікна-Двері». Наказом від 24 лютого 2020 року його звільнено за ст. 38 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправомірним, Мартиненко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що 10 лютого 2020 р. він написав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням, 22 лютого він захворів, після хвороби вирішив не звільнитися, а коли прийшов на роботу 4 березня 2020 р., йому повідомили, що він звільнений згідно з поданою заявою.

Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

Чи включається час хвороби до строку попередження про звільнення за власним бажанням?

Вирішіть спір.

59. Позивач Внуков працював художнім керівником театру. Був звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП України, тому що відмовився від запропонованої в порядку працевлаштування посади режисера-постановника. Суд, куди позивач звернувся з вимогою про поновлення на роботі, відмовив йому у задоволенні позову, оскільки скорочення штату дійсно мало місце і посаду художнього керівника виключено зі штатного розпису театру. Порядок розірвання трудового договору додержано. Порушень при звільненні не допущено.

Судом встановлено, що скорочення штату дійсно мало місце в театрі. Замість посади художнього керівника до штатного розпису введено дві нові посади – директора театру і головного режисера театру, трудові обов'язки яких аналогічні за змістом.

Яким має бути рішення суду?

60. 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 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?

61. Водій Харківської лікарні швидкої допомоги Лунін затриманий працівниками ДПС за кермом власного автомобіля у нетверезому стані, внаслідок чого його позбавлено права керування транспортними засобами строком на 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 працівниками ДПС у вихідний день за кермом власної машини, отже, трудової дисципліни не порушував; адміністрація не погодила звільнення з виборним органом первинної профспілкової організації, не запропонувала йому іншої роботи.

Як повинен вирішити справу суд?

62. 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. 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.

63. Мухіна уклала трудовий договір з адміністрацією поліклініки про роботу медсестрою з п'ятиденним робочим тижнем. Через три місяці поліклініка почала працювати за шестиденним робочим тижнем, але Мухіна відмовилася працювати за таким режимом і вимагала зберегти за нею п'ятиденку. За нез'явлення на роботу суботами вона 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?

64. Тишук працювала інженером-нормувальником відділу праці і зарплати державного підприємства. За наказом директора її звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України через відсутність на роботі без поважної причини більше трьох годин. Тишук 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 Тишук? Яким повинно бути рішення суду?

65. 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 з ініціативи працівника? Чи законне звільнення Войтенко за прогул? Яку відповідь мають дати їй у прокуратурі?

66. Проти Безенчука за вчинення з його вини ДТП, у якому постраждали пішоходи, 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 оплату вимушеного прогулу.

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

67. 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?

68. Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2011 р. вона обрана звільненим 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 жовтня 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?

69. Водій легкового автомобіля Кириченко після роботи, о 22 год, прийшов на підприємство у нетверезому стані й під час спроби виїхати за територію підприємства затриманий працівниками ДАІ. Наступного дня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації він 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 сталося 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?

70. 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 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 України.

Підготуйте письмовий висновок із відповідним обґрунтуванням.

71. 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 проєкт наказу про її звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України. Юрисконсульт відмовився завізувати цей проєкт, пояснивши, що на цій підставі Кулик не може бути звільнена.

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

72. 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 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?

73. Викладач математики приватної гімназії Олійник розмістила на власній сторінці в соціальній мережі фотографії, зроблені у період відпустки, на яких вона у відомому нічному клубі м. Ялта із двома келихами пива в руках.

Про ці фото після початку навчального року стало відомо багатьом учням, 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?

74. Викладача фізкультури загальноосвітньої гімназії № 4 Шкуренка 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 КЗпП України?

75. 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 України? Якою має бути відповідь юриста?

Список літератури

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.

Актуальні проблеми правового регулювання випробування при прийнятті на роботу: теоретико-прикладний нарис: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2017. 176 с.

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.

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., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Договірне регулювання відносин у сфері праці. *Договір як універсальна правова конструкція*: монографія. Харків: Право, 2012. С. 112–232.

Звільнення працівника у випадку порушень обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Моноліт, 2016. 188 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. 2012. Вип. 56. С. 315–319.

Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невы-

полненні його умовий: монографія. Луганск: ЛНУ ім. В. Даля. 2002. 250 с.

Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця: актуальні проблеми правового забезпечення і правозастосування: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2017. 224 с.

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

Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: актуальні питання правової теорії та практики: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 196 с.

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

Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія / І. О. Лосиця, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Д. В. Трубіцин. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: монографія / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Л. Ю. Величко. Харків: ФІНН, 2011. 232 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.

Теоретико-прикладні проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.

Трубіцин Д. В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. *Держава і право*.

Юрид. і політ. науки. 2011. Вип. 51. С. 364–369.

Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

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 «Екон. теорія та право». 2011. № 4 (7). С. 165–172.

Завдання трудового права та інституту індивідуальних трудових договорів на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»*. Серія «Екон. теорія та право». 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. учасників IV Міжнар. наук.-прак. конф.* Харків: Право, 2012. С. 62–69.

Yaroshenko O. M., Moskalenko O. V., Sliusar A. M., Vapnyarchuk N. M. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 2018, 21(Special Issue 1).

Yaroshenko O. M., Sliusar A. M., Sereda O. H., Zakrynytska V. O. *Legal relation: The issues of delineation (on the basis of the civil law of Ukraine)*. *Asia Life Sciences*. 2019. (2). P. 719–734.

Тема 7. Робочий час і час відпочинку

Питання для обговорення

1. Поняття і види робочого часу.
2. Режим роботи. Ненормований робочий день.
3. Робота понад встановлену тривалість.
4. Поняття та види часу відпочинку.
5. Вихідні, святкові та неробочі дні: визначення та порядок залучення працівників до роботи в ці дні.
6. Щорічна відпустка: поняття, види та порядок надання.
7. Оплата щорічних відпусток.
8. Підстави надання відпусток у зв'язку з навчанням.
9. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток.
10. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях.
11. Соціальні відпустки: види, порядок надання.
12. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

76. У зв'язку із неритмічним надходженням запасних частин начальник складського цеху видав розпорядження про збільшення з 20 січня до кінця місяця робочих змін до 10 год. Через те, що виборний орган первинної профспілкової організації згоди на надурочні роботи не давав і додаткові кошти для цього фондом заробітної плати не передбачені, адміністрація заводу відмовилася оплатити роботу як надурочну. Роботу понад норму робочого часу дозволила компенсувати відгулами.

Чи має місце порушення норм трудового законодавства? Як вирішити це питання? Обґрунтуйте відповідь.

77. Працівниця друкарні Ус, яка мала на утриманні двох дітей віком до восьми років, звернулася до директора з проханням установити їй на пів року неповний робочий день (3 год) у зв'язку з частою хворобою дітей. Директор відмовив на тій підставі, що обсяг роботи збільшується, а простій обладнання приз-

веде до зменшення доходу підприємства.

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

78. 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 з 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 це питання? Який порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу?

79. В інтересах виробництва директор акціонерного товариства «Маяк», працівники якого працювали з 5-денним робочим тижнем, запропонував 16-річному 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 випадку 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 годин. При цьому у Грищенка буде додатковий день відпочинку кожного третього тижня. Отримавши згоду Грищенка, директор товариства звернувся до виборного органу первинної профспілкової організації за погодженням питання про встановлення Грищенку підсумованого обліку робочого часу. Виборний орган профспілки не погодився з пропозицією директора, проте директор все ж видав наказ, яким встановив для Грищенка підсумований облік робочого часу.

Чи правомірне рішення директора?

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

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

81. Група працівників збирального цеху виробничого підприємства «Моноліт» звернулася до директора з проханням внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, адже для переважної більшості працівників робочий день починався о 8.00 год, а для них – о 7.00 год. Вони вбачали в цій умові ознаки дискримінації та посилались на фактичну неможливість її виконання у зв'язку з віддаленістю підприємства від транспортної інфраструктури міста.

Також 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?

82. Бухгалтер Семко повернулася із відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Того ж дня вона подала заяву про надання їй щорічної відпустки. Керівник підприємства відмовив Семко на тій підставі, що вона пропрацювала на заводі менше шести місяців.

Чи правомірна така відмова?

83. 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 працівників?

84. У зв'язку зі спадом виробництва з ініціативи керівника підприємства інженеру Войтенку з вересня до листопада 2018 р. надана відпустка без збереження заробітної плати.

Чи правомірним є такий наказ? Чи зраховується час відпустки без збереження заробітної плати у стаж роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

85. Комірник ТОВ «Інтертрейд» Потапов вийшов на роботу із відпустки на три дні пізніше, ніж зазначено у наказі. Генеральний директор товариства Березюк запропонував Потапову дати письмові пояснення з приводу відсутності останнього на роботі. Потапов пояснив, що оскільки його не ознайомили з наказом про відпустку і не повідомили день виходу на роботу, він вправі сам визначити день закінчення відпустки.

Який порядок складання графіків відпусток та яким чином визначається конкретний період надання щорічних відпусток? Чи є підстави для звільнення Потапова за прогул?

86. У ТОВ «Форсаж» у встановленому законом порядку затверджено графік відпусток. Бухгалтер Іванова за графіком мала піти у відпустку в жовтні, але внаслідок обставин особистого характеру 30 серпня звернулась до директора із проханням надати їй відпустку з 1 вересня. Крім того, Іванова виявила бажання взяти відпустку тривалістю лише шість календарних днів, повідомивши про намір використати решту відпустки в інший період. Юрисконсульт підприємства пропонує задовольнити прохання Іванової у повному обсязі.

Чи правомірною є така консультація юрисконсульта?

Список літератури

Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін. Харків: Право, 2011. Ст. 45. С. 334, 345.

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. 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. Право на щорічну відпустку і право на її використання: співвідношення понять. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 105–111.

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

Вапнярчук Н. М. Деякі питання, пов'язані з грошовою компенсацією за невикористані щорічні відпустки. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 186–192.

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

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

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

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

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.

Чорноус О. В. Відкликання з відпустки працівника поліції: проблеми законодавства і практики. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 2 (89). С. 84–93.

Тема 8. 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.
9. Відповідальність за порушення у сфері оплати праці.

87. 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?

88. Між ТОВ в особі директора та Войницьким укладено трудовий договір, згідно з яким останнього призначено на посаду заступника директора цього ТОВ. У пп. 3.3. п. 3 трудового договору зазначено, що Войницькому щомісяця виплачується за рахунок коштів ТОВ заробітна плата в розмірі 82 408 грн, що є еквівалентом 7 872 євро 5 євроцентів за курсом Національного банку України після відрахування всіх належних податків та

платежів, що виплачується в національній валюті України – гривні, відповідно до «Готівкового курсу продажу грн/євро», оприлюдненого на зазначеній у договорі сторінці мережі Internet станом на фактичну дату виплати. Директор звернувся до юрисконсульта ТОВ з питанням: чи відповідає вказаний підпункт трудовому законодавству?

Яку відповідь повинен дати юрисконсульт?

89. Приватне підприємство планує взяти на роботу директора-нерезидента на умовах трудового договору, укладеного у формі контракту. Він просить у контракті розмір посадового окладу зазначити в іноземній валюті. У зв'язку з цим виникло декілька питань: чи можна встановлювати працівнику-нерезиденту заробітну плату в іноземній валюті? Чи вправі підприємство виплачувати заробітну плату в іноземній валюті?

Дайте аргументовану відповідь з посиланням на трудове законодавство.

90. У зв'язку із 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, працівники 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.

Чи є цей спір компетенцією КТС? Якщо так, яке рішення повинна прийняти КТС по суті спору? У якому порядку має компенсуватися надурочна робота інженеру-механіку?

91. Михайлов, який працював оператором газового обладнання, звернувся із позовом про стягнення заробітної плати за надурочну 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 надурочною? Як вона оплачується?

92. 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 у даному випадку суміщення професій? Як оплачується суміщення професій?

93. Інженер Антоненко перебував у відрядженні з 3 до 10 травня. Після повернення із відрядження він почав вимагати надання йому двох днів відпочинку (замість вихідного та святкового дня 9-го травня) або оплатити ці дні у подвійному розмірі.

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

94. 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

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

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

Бурнягіна Ю. М. Щодо питання функцій локального правового регулювання оплати праці. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків: Право, 2019. С. 324–328.

Бущенко П. А. До питання оплати праці в трудовому законодавстві України. *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: Право, 2017. С. 108–112.

Бущенко П. А. До питання співвідношення понять «оплата праці» та «заробітна плата» в трудовому законодавстві України. *Актуальні шляхи удосконалення українського законодавства*: зб. тез наук. доп. і повідомл. V Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Харків, 22 квіт. 2017 р.). Харків: Право, 2017. С. 215–218.

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

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

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.

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

Кравцов Д. М. Щодо способів захисту порушеного права на своєчасне отримання заробітної плати. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2019. С. 197–201.

Красюк Т. В. Диференціювання понять «заробітна плата», «рівень середньої заробітної плати», «середня заробітна плата». *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків: ХНУВС, 2018. С. 158–161.

Оплата праці державних службовців в Україні: правовий дискурс в умовах євроінтеграції / за заг. наук. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2020. 224 с.

Основні принципи правового регулювання оплати праці в Україні: *aurea mediocritas*: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 204 с.

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

Правове забезпечення оплати праці державних службовців: актуальні проблеми теорії та практики: монографія / О. М. Ярошенко та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2018. 260 с.

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

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

Т е м а 9. Професійний розвиток працівників

(для самостійного вивчення)

Питання для обговорення

1. Поняття, функції та принципи професійного розвитку працівників.
2. Професійне навчання працівників.
3. Формальне професійне навчання працівників.
4. Неформальне професійне навчання працівників.
5. Атестація працівників.

Список літератури

Венедіктов С. В. Проходження стажування у контексті норм трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2007. Вип. 9. С. 66–70.

Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.

Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія. Одеса: Фенікс, 2014. 426 с.

Луценко О. Є. Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 241–248.

Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2015. 240 с.

Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика: монографія. Київ: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.

Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи: монографія. Київ: НАДУ, 2013. 112 с.

Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: актуальні питання правової теорії та практики: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 196 с.

Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.

Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія. Кіровоград: Степ, 2002. 212 с.

Стажування безробітних на підприємствах, в організаціях і установах (організаційно-методичний аспект): монографія / за заг. ред. Л. М. Капченка. Київ: ПК ДСЗУ, 2010. 135 с.

Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. 502 с.

Ярошенко О. М. Професійний розвиток працівників в Україні: проблемні питання проведення атестації та шляхи їх вирішення з урахуванням зарубіжного досвіду. *Scientific and pedagogic internship «Higher education institutions as a medium for the formation of a new generation of lawyers»*: Internship proceedings, June 11–15, 2018. Sandomierz.

Yaroshenko O. M., Vapnyarchuk N. M., Burnyagina Y. M., Kozachok-Trush N. V., Mohilevskiy, L. V. Professional Development of Employees as the Way to Innovative Country Integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Vol 11 No 2 (2020): JARLE Volume XI Issue 2(48) Spring 2020. P. 683–695.

Т е м а 10. 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 інструктажів.
6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.
7. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях.

95. 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?

96. На заводі «Моноліт» відповідно до умов колективного договору працівників після закінчення третьої зміни додому безкоштовно доставляє автобус, що винаймається підприємством за цивільно-правовим договором. Слюсар Матвійчук, який біля свого будинку виходив з автобуса і послизнувся на сходах, зламав ногу. Свідками були працівники заводу, які закінчили роботу разом із ним і в той час перебували в салоні транспортного засобу. Вони допомогли Матвійчуку дістатися до його квартири та викликали швидку допомогу, яка dopravила постраждалого до лікарні. Унаслідок цієї травми Матвійчук став інвалідом III групи. Скласти акт про нещасний випадок на заводі відмовились, пояснивши, що це травма, яка не пов'язана з виробництвом, адже отримана у позаробочий 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.

97. 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?

98. Ткаченко під час виконання роботи з розвантаження обладнання на базі відділу технічного постачання управління «Сантехмонтаж» отримав удар по голові чавунним бруском, 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 сталася у 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?

99. 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 зі 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 у 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 у той період чинним законодавством України.

Чи правомірні пропозиції власника? Дайте обґрунтовану відповідь.

100. Сімнадцятирічний Лупан на підставі поданої ним заяви прийнятий на роботу у ТОВ «Світанок» робітником теп-

личного господарства. Через 15 днів мати Лупана, посилаючись на те, що син почав працювати 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

Гаращенко 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*. Юрид. і політ. 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.

Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 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. посіб. Львів. 2003. 168 с.

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*. Юрид. і політ. науки. 2009. Вип. 43. С. 372–378.

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

Кравцов Д. М. Класифікація заходів щодо запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань. *Europska tradicia v medzinarodnom prave: uplatnovanie ludskych prav: zb. prispevkov 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 прав. 2002. Вип. 37. С. 363–367.

Кравцов Д. М. Переваги і недоліки нового порядку розслідування та обліку нещасних випадків. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 147. С. 140–150.

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.

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.

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

Яковлев О. А. Система трудо-правових пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 124–128.

Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

Yaroshenko O. M. LABOR PROTECTION IN BRANCHES: EUROPEAN EXPERIENCE OF NORMATIVE SUPPORT OF RISK-ORIENTED APPROACHES. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. V. 1. № (28). P. 522–530.

Тема 11. 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. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.
5. Стягнення за порушення трудової дисципліни: види і порядок застосування.
6. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників.

101. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Світанок» 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?

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

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

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

Чи законне звільнення вказаних працівників?

104. Сніжка 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 припинено у зв'язку з переведенням на роботу в поліклініку (до відповідача), і що після другого стягнення, яке застосовано 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?

105. Працівники аварійної бригади, зміна яких закінчувалася о 22 год, після виконання роботи із ліквідації прориву на водоводі за пів години 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 год 30 хв 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, 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?

106. 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.

107. 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 Тимоше-

нка за брак у роботі? Чи справедлива скарга Тимошенка? Яке рішення повинен винести суд?

108. Машиніст локомотиву Зотов за проїзд на заборонений знак 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 із позовом про поновлення на роботі.

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

109. Трощенко працював майстром на гірничому підприємстві. 7 квітня 2018 р. 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?

110. Мухін звернувся до суду про оскарження наказу про застосування до нього догани. Свої позовні вимоги пояснював тим, що п. 5 ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу» визначено перелік дисциплінарних проступків, зокрема: невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їх повноважень. Згідно з ч. 1 ст. 66 вказаного Закону до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: зауваження; догана; попередження про неповну службу відповідність; звільнення з посади державної служби. Проте до Мухіна спочатку були застосовані заходи дисциплінарного впливу за неналежне виконання своїх посадових обов'язків, наказів та доручень, зокрема, позбавлення премії. Мухін вважає, що суб'єкт призначення мав обмежитися саме цим заходом впливу.

Представник начальника держоргану в суді стверджував, що відповідно до ч. 3 ст. 66 Закону України «Про державну службу» у разі допущення державним службовцем дисциплінарних проступків, передбачених п. 4, 5 та 12 ч. 2 ст. 65 цього Закону, суб'єктом призначення або керівником державної служби такому державному службовцю *може бути* оголошено догану. На його думку, це означає, що догана не є виключним дисциплінарним стягненням за вказане порушення.

Яке рішення прийме суд? Чи встановлює законодавство про державну службу можливість застосування заходів дисциплінарного впливу? Чи погоджуєтесь Ви з позицією представника начальника держоргану?

111. Іванов звернувся до суду з позовом, в якому пояснив, що працює на посаді заступника начальника управління соціального захисту населення райдержадміністрації. Наказом начальника управління соціального захисту населення від 20 травня 2021 р. йому оголошено догану з формулюванням «за порушення правил етичної поведінки державних службовців, бездіяльність у погашенні конфліктної ситуації та неодноразові образи працівників управління». Іванов просить суд визнати притягнення до дисциплінарної відповідальності протиправним, оскільки до складу дисциплінарної комісії не включено особу з юридичною освітою, а також представників профспілкової організації у тій самій кількості, що й представників керівника державної служби. Крім того, у наказі про створення комісії від 19 травня 2021 р. керівник визначив голову комісії до першого її засідання, що може розцінюватися як тиск керівника на членів комісії. До того ж із наказу про накладення на позивача дисциплінарного стягнення та з матеріалів дисциплінарної справи неможливо встановити: в чому полягає «порушення правил етичної поведінки державних службовців, бездіяльність у погашенні конфліктної ситуації», коли відбувалися «неодноразові образи працівників управління» і чи не минув строк притягнення до відповідальності за вказані дії.

Чи підлягає задоволенню позов? Який порядок створення

дисциплінарної комісії? Який склад дисциплінарної комісії? Як обирається голова дисциплінарної комісії? Коли дисциплінарна комісія набуває повноважень?

Список літератури

Андрушко А. В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2007. Вип. 37. С. 371–377.

Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка Харків: Юрайт, 2012. 256 с.

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

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.

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.

Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / О. М. Ярошенко, В. Л. Костюк, Н. О. Мельничук та ін.; за ред. А. О. Селіванова та М. І. Іншина. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2018. 552 с.

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

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

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

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

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

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

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

Ярошенко О. М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Соціальне право України*. 2012. № 1 (1). С. 53–63.

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

Тема 12. 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.

112. Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам виплачено 6500 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування із зарплати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 6000 грн, а середній заробіток – 7300 грн. Усенко звернувся до суду.

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

113. 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 6000 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?

114. Сільгоспідприємство надало 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 потрапилих 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?

115. На одній з бурових станцій Сумської області через потужний мороз вийшов з ладу ряд механізмів. Проте працівники бурової станції змогли продовжити свою роботу, використовуючи прилади, які не зазнали пошкоджень, та застосувавши в аварійній ситуації методи роботи, які не були передбачені правилами, при цьому уникнути шкоди частині обладнання не вдалося. Слід зазначити, що збитки були б значно більшими, якщо б працівники не діяли з власної ініціативи. Керівник підприємства вирішив не виплачувати премію всім працівникам бригади за невиконання планового завдання і вимагав відшкодування збитків за пошкоджене обладнання.

Чи були правомірні дії керівника підприємства? Що означає нормальний виробничо-господарський ризик? Які обставини звільняють працівника від матеріальної відповідальності, незважаючи на наявність усіх умов для її настання?

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

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

117. 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 того, 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?

118. Краснов працював охоронцем навчально-дослідної ділянки у Сільськогосподарській академії. У ніч з 8 на 9 травня, коли Краснов відійшов від ділянки у домашніх справах, невідомі проникли на ділянку та знищили дослідні посадки, що мали важливе наукове значення.

Через це академія не змогла довести до кінця наукове дослідження на замовлення ТОВ «Весна». Також вона була змушена виплатити неустойку.

Ректор Сільськогосподарської академії видав наказ, відповідно до якого Краснов мав відшкодувати матеріальні збитки у повному обсязі.

Дайте юридичну оцінку даній ситуації. Чи правильно діяв ректор академії?

119. 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 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.

120. 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?

121. За дві години до закінчення робочої зміни Попов почав виготовлювати деталі обладнання, які використовують на садових ділянках, на токарному верстаті підприємства. При виготовленні деяких деталей він пошкодив верстат.

З'ясуйте підставу та умови матеріальної відповідальності Попова. До якого виду матеріальної відповідальності його можливо притягти?

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 7200 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 обсязі повинен нести матеріальну відповідальність?

123. Кульченко працювала завідуючою складом і допустила помилку при складанні акта приймання одержаного товару щодо його кількості. Унаслідок 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 поданий позов на цю суму.

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

124. Директор заводу 28 жовтня звільнив за прогул Мороза, Пархоменка, Дудніка. Вони звернулися з позовом до суду про поновлення на роботі. Під час 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 8000 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, унаслідок 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 5000 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. Колчанов, який є одним із працівників службової охорони, відійшов від охоронюваного об'єкта на 30 хв. У цей час невідомі зламали замок та вкрали п'ять коробок із взуттям. Сума викраденого взуття складала 25 000 грн. Відділ охорони звернув-

ся до суду з вимогою витребувати у Колчанова вартість взуття. Під час судового засідання Колчанов заявив, що викрадачі взуття вже затримані, тому цю суму потрібно витребувати з них, а не з нього.

Яке рішення має ухвалити суд? Чи мало б значення для суду, якщо б викрадачів не було встановлено?

128. З вини водія таксі Яковлева сталася дорожньо-транспортна пригода (ДТП). Служба таксі відшкодувала потерпілому збитки та відремонтувала авто, яке протягом тижня не виходило на лінію. Яковлев добровільно відшкодувати збитки, які понесла служба таксі, відмовився.

Служба таксі звернулася до суду з позовом збитків Яковлевим.

Який вид відповідальності можна застосувати до Яковлева та за що саме він має нести відповідальність?

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

Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харьков: Консум, 1996. 136 с.

Годованець Ю. С. Підстави та умови матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 141–145.

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

Івчук Ю. Ю. Деякі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. № 25. С. 68–75.

Костін В. В. Щодо ознак матеріальної відповідальності працівників. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право»*. Харків. 2014. Вип. 22. С. 94–99.

Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 81–88.

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.

Лук'янчиков О. М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: монографія. Харків, 2019. 254 с.

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.

Мотрич А. І. Проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. № 1-1. С. 144–147.

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

Орлова Н. Г. Окремі особливості дисциплінарної відпові-

дальності працівників водного транспорту. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 98–104.

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.

Світовенко Д. В. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 142–146.

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

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.

Чанишева Г. І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 7. С. 134–141.

Черкасов О. В. Проблеми єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: Право, 2019. 239 с.

Швець Н. М., Белей О. В. Новації трудового законодавства щодо матеріальної відповідальності працівника. *Право і суспільство*. 2019. № 1. ч. 2. С. 65–71.

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.

Yaroshenko O. M., Moskalenko O. V., Velychko L.Y., Kovrygin V. S. Property civil law liability and material liability of employees for damage caused to an employer: On the basis of civil law of Ukraine. *Asia Life Sciences*. 2019. (2). P. 735–748.

Т е м а 13. Трудові спори

П и т а н н я д л я о б г о в о р е н н я

1. Поняття і види трудових спорів, причини їх виникнення.
2. Організація роботи 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.

130. 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 фавбулою.

131. Вовченко 5 травня 2020 р. подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням, вважаючи 29 травня 2020 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 дізнався, що за наказом він був звільнений через 20 днів після подання 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?

132. Технік-електрик Баранов 20 жовтня 2020 р. звернувся до КТС із заявою про скасування дисциплінарного стягнення, оголошеного йому керівником підприємства 3 липня 2020 р. Однак КТС не прийняла заяву 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 вчинив голова КТС? У який юрисдикційний орган і в якому порядку може звернутися Баранов?

133. 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 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?

134. У КТС подали заяву двоє працівників, які були не згодні зі встановленим для них 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 цього року бажає поїхати відпочивати на південь разом з дітьми-школярами.

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

135. Попова 18 вересня звільнено з роботи. Цього ж дня він отримав трудову книжку, але у видачі належних при звільненні грошей йому відмовлено через те, що він не здав спецодяг та інструмент. Після звернення до КТС Попов 29 жовтня подав позов до суду про стягнення відрахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, спричиненого затримкою розрахунку при звільненні, оскільки 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?

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

1) безробітна Вороніна з бухгалтерською освітою направлена Центром зайнятості для працевлаштування у міську бібліотеку, де їй у прийнятті на роботу відмовлено. Вона звернулась

до КТС бібліотеки з вимогою зобов'язати керівництво бібліотеки укласти з нею трудовий договір;

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

3) інженеру Хоботову за відмову поїхати у службове відрядження наказом директора оголосили догану і позбавили премії на місяць;

4) на ділянці збирання велосипедів Київського велосипедного заводу ввели нове технологічне обладнання, у зв'язку з чим наказом директора від 10 вересня введені з 1 жовтня нові норми виробітку. Працівники ділянки з цим рішенням не згодні;

5) економіст Павлова під тиском керівництва проєктного 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;

6) юристконсульт Довбиш прийнятий на роботу 1 серпня з двомісячним випробуванням. 28 серпня він звільнений як такий, що не витримав випробування;

7) 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;

8) інженер Євтушенко звільнився за власним бажанням 20 січня, пропрацювавши у ТОВ «Будінвест» п'ять років. Через два тижні після звільнення він дізнався від колишніх співробітників про виплату винагороди за результатами роботи за рік. Цієї винагороди Євтушенко не отримав.

137. На заводі «Оргтехніка» створено КТС загальною кількістю 12 осіб. Протягом наступного року з заводу звільнено трьох членів комісії. На черговому засіданні КТС, крім звільнених, не змогли бути присутніми ще два члени КТС, через що в розгляді трудового спору взяли участь чотири представники від роботодавця, включаючи голову комісії, і три – від працівників.

У перебігу прийняття рішення щодо трудового спору виникли розбіжності. У результаті 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 із прийнятим рішенням?

138. Настецьку прийнято на завод «Оргтехніка» контролером ВТК складального цеху з 1 грудня 2019 р. На ту саму роботу контролера з 18 січня 2020 р. її переміщено в Державну установу «Качанівська виправна колонія (№ 54)» в цех закритого типу. За відмову від переходу на роботу в закритий цех Настецька звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП України – «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 для складання авторучок. Для забезпечення якості продукції на цій дільниці 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.

139. Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. Його звільнено 24 квітня 2020 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?

140. 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 2020 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 2015 р. Звільнена із займаної посади на підставі ст. 38 КЗпП України згідно з наказом від 4 січня 2020 р. Маркова вважає, що звільнення проведено з порушенням чинного законодавства України. Вона пояснила, що 1 січня 2020 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 2020 р. у Маркової був вихідний, але вона з'явилася до інституту за викликом працівниці відділу кадрів, яка показала їй наказ про звільнення з 4 січня 2020 р. та запропонувала внести до заяви відповідні дані про її звільнення – саме з 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 2019 р. до 9 січня 2020 р. є вихідними, тож вона не може прийняти заяву про відкликання. Заява про відкликання заяви на звільнення прийнята 10 січня 2020 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?

141. Семенов згідно з наказом звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без

підпису голови виборного органу первинної профспілкової організації, комірника і завідувача бібліотеки. Інспекторка відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, 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 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 втраченою книгою і зіпсуттям дрилі? Яким повинно бути рішення суду?

142. 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 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?

143. Орловський звернувся до ПрАТ «Серп і молот» про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював у товаристві з 1994 р. до 1 липня 2020 р. Орловський звільнений за власним бажанням у зв'язку з тим, що не отримував заробітної плати. На момент розгляду справи (5 вересня 2020 р.) розрахунок з ним не було проведено. Позивач вважає, що діями відповідача

йому завдано моральної шкоди, яку 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?

144. 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 з ініціативи роботодавця?

145. 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.

146. Директор спортклубу «Локомотив» ПАТ «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 7 вересня 2020 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

147. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30 січня 2020 р. бухгалтера Шевченко звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку зі скороченням посади. Отримавши в день звільнення остаточний розрахунок, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу і трудову книжку, Шевченко стала до пошуку нової роботи. 15 березня 2020 р., придбавши черговий випуск рекламної газети «Афіша», Шевченко натрапила на оголошення про вакансію бухгалтера в тому 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 у 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 цим фактом, але наполягав на відмові в задоволенні позовних вимог Шевченко, посиляючись на пропуск передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП України місячного строку для звернення до суду з даної категорії справ.

Сформулюйте рішення суду.

148. 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 прийнятті позовної заяви, посиляючись на те, що у статуті та колективному договорі ПрАТ «Арсенал» міститься положен-

ня, згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням товариства.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

149. Викладач математики й фізики Розов 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?

150. 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 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 цю справу?

151. Слюсаря об'єднання «Сільгосптехніка» Горбунова 18 травня 2020 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 вибор-

ний 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?

152. Головний зберігач цінностей Харківського літературного музею Морозова 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? Чи виник у даному разі трудовий спір? Що вважається моментом виникнення індивідуального трудового спору?

153. Володіну прийнято головним бухгалтером за контрактом у приватну фірму «Ніколь» 3 січня 2020 р. В оформленому в одному примірнику контракті передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36–41 КЗпП України, а також у разі розголошення комерційної таємниці. А вже 15 березня 2020 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2020 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2020 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.

154. Продавець приватного підприємства «Олімпія» Якутська 2 квітня 2020 р. 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 надано виписку з наказу про

звільнення, в якій вказувалось, що Якутська звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Чи підлягає позов Якутської задоволенню?

155. Під час формування складу трудового арбітражу між сторонами колективного трудового спору виникли розбіжності щодо окремих членів трудового арбітражу. Для досягнення розуміння сторони колективного трудового спору звернулися із запитом до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення, чи можуть входити до складу трудового арбітражу з правом голосу такі особи: директор підприємства Давидов; начальник цеху Пшеничний; головний бухгалтер підприємства Лещенко; голова первинної профспілкової організації підприємства Кротюк; незалежний посередник, що бере участь у врегулюванні колективного трудового спору, Хворостян; заступник голови районної державної адміністрації Рябець; завідувач кафедри приватного права ЗВО Петрушенко.

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

156. У травні 2019 р. Деркач звернувся до суду з позовом про визнання недійсними змін та доповнень до колективного договору ДП «Укравтогаз» на 2014–2015 рр., укладеного між ДП «Укравтогаз» НАК «Нафтогаз України» та Об'єднаною профспілковою організацією працівників ДП «Укравтогаз» НАК «Нафтогаз України», ухвалених конференцією працівників ДП «Укравтогаз» 7 лютого 2019 р. Деркач вважає порушеними свої законні права та інтереси, оскільки не брав участі у прийнятті рішень щодо внесення змін та доповнень саме до колективного договору на 2014–2015 рр.

Директором НАК «Нафтогаз» ДП «Укравтогаз» 5 лютого 2020 р. подано клопотання про закриття провадження у справі, адже Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлює особливу примирно-третейську процедуру розгляду розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, та систему організаційних структур із належною компетенцією щодо узгодження

інтересів конфлікуючих сторін. Ухвалою Святошинського районного суду м. Києва від 5 лютого 2020 р. провадження у справі було закрито.

Не погоджуючись із вказаною ухвалою, 19 лютого 2020 р. представник позивача звернувся до суду з апеляційною скаргою через порушення процедури прийняття змін та доповнень до колдоговору ДП «Укравтогаз» на 2014–2015 рр., оскільки Деркач, займаючи посаду начальника регіонального виробничого управління «Київавтогаз» ДП «Укравтогаз» НАК «Нафтогаз України» наділений відповідними повноваженнями щодо організації виконання і контролю положень колективного договору підприємства та збереження матеріального фонду і грошових коштів. Апелянт вважає, що він був зобов'язаний брати участь у відповідних обговореннях, що свідчить про порушення самої процедури внесення змін до колдоговору; наполягає, що між сторонами виник індивідуальний спір, а не колективний, як начальника (на той час) РВУ ДП «Укравтогаз», що стосується порушення процедури прийняття змін та доповнень до колективного договору, наслідком яких стали нові правила, які саме через порушення процедури їх прийняття просив визнати недійсними позивач.

До апеляційного суду 12 березня 2020 р. надійшов відзив на апеляційну скаргу директора НАК «Нафтогаз» ДП «Укравтогаз», в якому останній просить апеляційну скаргу залишити без задоволення, а оскаржувану ухвалу суду першої інстанції – без змін.

Київський апеляційний суд у складі колегії суддів апеляційну скаргу представника позивача залишив без задоволення, а ухвалу Святошинського районного суду м. Києва – без змін.

Чи правильне рішення постановив суд? Що стало предметом спору? Цей спір індивідуальний чи колективний? Чи може суд розглядати дану категорію спору?

157. У листопаді 2020 р. регіональне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці (ЖЕД) № 3 комунального підприємства Кам'янобрідського р-ну м. Лу-

ганськ 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 20 квітня 2020 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 має права подати позов до суду.

Чи законна відмова у прийнятті позовної заяви? Яку роль відіграє НСПП у вирішенні колективних трудових спорів?

158. ПАТ «Авіакомпанія “Аеросвіт”» (далі – ПАТ) звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ПАТ 12 вересня 2011 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 з 00 год 01 хв 28 вересня 2011 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення прийнято конференцією найманих працівників директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ПАТ, що впливає з протоколу № 1 від 9 вересня 2011 р. Причинами страйку стала затримка роботодавцем (ПАТ) 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 попере-

джений про страйк і у який спосіб? Чи наділені правом на страйк працівники авіаційного транспорту? Як, на Вашу думку, суд повинен вирішити колективний трудовий спір?

159. У листопаді 2011 р. представник ЗАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт»» звернувся до суду з позовом до первинної профспілкової організації «Професійна спілка працівників забезпечення польотів «Аеросвіт»» про визнання страйку незаконним. Позовні вимоги обґрунтовані тим, що відповідно до листа відповідача № 2 від 21 жовтня 2011 р., підписаного головою ради профспілки, найманими працівниками ЗАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт»» (авіатехніками та інженерами з обслуговування повітряних суден, які входять до складу профспілки працівників забезпечення польотів ЗАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт»») прийнято рішення про оголошення страйку з 11 год 00 хв 14 листопада 2011 р. безстроково до нарахування страйкуючим заробітної плати відповідно до п. 7.6. колективного договору. Страйк також зумовлений небажанням адміністрації авіакомпанії «Аеросвіт» укласти мирову угоду.

Позивач просив суд визнати оголошений відповідачем страйк незаконним з тих підстав, що до складу працівників, які оголосили страйк, увійшли наймані працівники – авіатехніки та інженери з обслуговування повітряних суден авіакомпанії «Аеросвіт», які забезпечують технічне обслуговування повітряних суден та безпеку польотів відповідно до їх посадових інструкцій. Крім того, позивач є одним з найбільших авіаперевізників в Україні і у випадку проведення незаконного, на його думку, страйку зазначеного персоналу може бути порушено права значної кількості пасажирів, які вже придбали авіаквитки, більше того, авіакомпанія «Аеросвіт» не зможе виконати десятки міжнародних та внутрішніх рейсів, у зв'язку з чим тисячі пасажирів можуть залишитись в аеропортах, що негативно позначиться на міжнародному іміджі України.

Суд визнав страйк незаконним, оскільки невиконання технічного обслуговування повітряного судна у зв'язку з проведенням страйку може негативно вплинути на стан безпеки польотів ЗАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт»», що загрожуватиме

життю та здоров'ю пасажирів ЗАТ «Авікомпанія “Аеросвіт”», і спричинити інші негативні наслідки.

Чи законне рішення суду?

160. Працівники Комунального підприємства «Чернігівське тролейбусне управління» 9 серпня 2020 р. оголосили стихійний страйк через заборгованість із виплати заробітної плати. Конференцією трудового колективу від 9 серпня 2020 р. не визначено переліку найманих працівників, які страйкують, але до виконання своїх обов'язків не приступили водії тролейбусів, водії автобусів, кондуктори громадського транспорту та працівники служби ремонту рухомого складу. Директор КП «Чернігівське тролейбусне управління» Сорока звернувся з позовом до суду про визнання страйку незаконним, мотивуючи позовні вимоги тим, що орган, який очолив страйк, не попередив власника чи уповноважений ним орган (представника) про початок страйку.

Яке рішення має винести суд? Скільки працівників КП мають проголосувати за рішення про оголошення страйку? У який строк має бути здійснено попередження роботодавця про страйк у даному конкретному випадку? Чи наділені правом на страйк працівники транспортної галузі? Чи порушили трудову дисципліну страйкарі?

161. Працівники основного виробництва ТОВ «Завод нафтогазових технологій» провели 24 березня 2020 р. збори, зумовлені невиплатою заробітної плати працівникам товариства, на яких обрали страйковий комітет і його голову Гайдая. На зборах ухвалено рішення про початок безстрокового страйку до повного погашення заборгованості із виплати заробітної плати. Згідно з протоколом № 1 зборів працівників основного виробництва присутні на зборах 28 осіб (штатна чисельність працівників товариства становить 63 працівники згідно з довідкою за підписом директора від 28 квітня 2020 р), які одногolosно проголосували за початок безстрокового страйку. У подальшому п'ятеро не взяли участі у страйку і від своїх підписів відмовились, що підтверджується їх письмовими заявами. Проте з протоколу не вбачається, що було прийнято рішення саме про проведення страйку,

ще й відсутня вказівка на дату його проведення, тому директор підприємства Петрук, як він пояснив у суді, підписуючи даний протокол, не мав можливості вбачати з огляду на зміст протоколу час, з якого б розпочинався страйк. Директор ТОВ «Завод нафтогазових технологій» звернувся до суду з позовом про визнання страйку незаконним.

Яким має бути рішення суду? Чи можна оголошувати безстрокові страйки за законодавством України? Чи дотримано страйкарями процедурних аспектів оголошення і проведення страйку?

162. На металургійному комбінаті відбувся страйк працівників сталеплавильного цеху № 1, зумовлений невиконанням роботодавцем умов колективного договору щодо безперебійного забезпечення працівників газованою підсоленою водою для пиття з розрахунку 4–5 л на зміну для однієї людини, неналагодженням вентиляції та наданням додаткових відпусток за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 10 днів (тоді як в колдоговорі тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці встановлена до 20 днів). Страйк очолила альтернативна профспілка «Сталевар», членами якої були працівники цеху № 1. Мінімальний рівень обслуговування сталеплавильного цеху було забезпечено. Профспілка направила запрошення приєднатися до страйку усім працівникам комбінату, що не працювали в ту зміну, коли розпочався страйк. Примирні процедури виявилися неефективними.

Страйкарі не завадили роботодавцю найняти на свої місця інших працівників, проте попередили останніх про умови праці на робочих місцях, що не відповідають міжнародним актам у сфері охорони праці, чинному законодавству та положенням колдоговору. Через поспіхом найнятий персонал на місця страйкуючих на комбінаті стався нещасний випадок, що спровокував перевірку інспекторів Держпраці України. Роботодавець пішов на поступки страйкарям – вентиляцію прочистили, запаси води поповнили. Страйкарі призупинили страйк, стали до роботи, але через тиждень поновили страйк (причина – утиски роботодавцем працівників сталеплавильного цеху, що були учасниками страйку).

Директор комбінату подав позов до суду про визнання страйку незаконним та компенсацію моральної шкоди за рахунок коштів страйкового фонду, організованого профспілкою.

Чи законний страйк працівників металургійного комбінату? Чи вправі страйкарі призупинити страйк, а у разі продовження роботодавцем невиконання умов колективного договору – поновити раніше оголошений страйк? Дайте правову оцінку діяльності органу, що очолив страйк.

С п и с о к л і т е р а т у р и

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

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

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

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

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

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

Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: Література, 2004. 352 с.

Радіонова-Водяницька В. О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 105–111.

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

Сільченко С.О. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 148–152.

Сільченко С.О. Правові позиції Верховного Суду України, сформовані під час розгляду трудових спорів: тенденції правозастосування. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.). Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2015. С. 148–152.

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

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

Швець Н. М. До питання про захист прав роботодавця під час страйку. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. Всеукр. наук.-практ. конф. (20 квіт. 2018 р., м. Київ). С. 179–183.

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

Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Харків: Право, 2009. 224 с. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/14184/1/Shvets_mon_2009.pdf

Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 30–37. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/14275/1/Shvets_30-37.pdf

Швець Н. М. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк. *Проблеми законності*. 2019. № 145. С. 129–139.

Юшко А. М. Деякі питання судової практики у трудових спорах щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 КЗпП України. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.). Харків: Право, 2020. С. 262–265.

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

Тема 14. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників

(для самостійного вивчення)

Питання для обговорення

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 щодо створення необхідних умов для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Список літератури

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

Войтенко А. В., Юшко А. М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві*: матеріали II Інтернет-конф. (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.). С. 153–159.

Вишновецька С. В., Дробович Т. М. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Право і суспільство*. 2017. № 3 (2). С. 92–96.

Грекова О. О., Зозуля А. О., Серeda О. Г. Проблемні питання працевлаштування молоді в Україні. *Молодий вчений*. 2018. № 11. С. 803 – 805.

Козуб І. Г., Гodeцька М. В. Щодо змісту трудових договорів, що укладаються з особами зі зниженою працездатністю. *Право і суспільство*. 2018. № 2. С. 50 – 56.

Козуб І. Г., Шкурей О. А. Правовий аспект в питаннях охорони праці осіб зі зниженою працездатністю. *Юридична Україна*. 2018. № 9. С. 4 – 11.

Мединська Л. В. Правове регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 3. С. 80 – 83.

Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Праця жінок: європейські стандарти й законодавство України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. № 60. С. 90 – 93.

Сидоренко А. С., Бабій Ю. С. Специфіка правового регулювання праці неповнолітніх на міжнародному рівні та в Україні. *Молодий вчений*. 2017. № 12. С. 319 – 323.

Швець Н. М., Кахнова М. Г. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні та європейських країнах. *Інтерна-ука*. 2018. № 9 (3). С. 97 – 105.

Шульженко І. В. Диференціація правового регулювання виникнення трудових правовідносин за статевою ознакою. *Інтеллект, особистість, цивілізація*. 2016. Вип. 12. С. 89 – 97.

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

Тема 15. Предмет, принципи та джерела права соціального забезпечення

Питання для обговорення

1. Поняття та правові ознаки соціального забезпечення. Функції соціального забезпечення.

2. Предмет права соціального забезпечення. Відмежування права соціального забезпечення від суміжних галузей права.

3. Поняття та особливості методу права соціального забезпечення.

4. Організаційно-правові форми і види соціального забезпечення.

5. Правовідносини у сфері соціального забезпечення: поняття, види правовідносин та їх загальна характеристика.

6. Суб'єкти, об'єкт і зміст правовідносин із соціального забезпечення.

7. Поняття і загальна характеристика принципів права соціального забезпечення. Галузеві принципи соціального забезпечення та їх зміст. Внутрішньогалузеві принципи соціального забезпечення.

8. Поняття, загальна характеристика та класифікація джерел права соціального забезпечення.

9. Акти міжнародно-правового регулювання соціального забезпечення.

10. Закони та підзаконні акти в системі джерел права соціального забезпечення.

11. Акти соціального партнерства як джерела права соціального забезпечення. Значення актів Конституційного Суду України та судової практики для правового регулювання відносин у сфері соціального забезпечення.

Список літератури

Андріїв В. В., Москаленко О. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Правовідносини із загальнообов'язкового держав-

ного соціального страхування: теоретичний аспект: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 280 с.

Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні: монографія. Київ: Знання, 2010. 107 с.

Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України: монографія. Дрогобич: Вид. фірма «Відродження», 2002. 128 с.

Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2014. 288 с.

Корнєва П. М. Місце принципу справедливості серед принципів права соціального забезпечення. *Держава і право*. 2014. Вип. 64. С. 258–264.

Кулачок-Тітова Л. В. Соціальна справедливість як основоположний принцип права соціального забезпечення. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2013. № 1082. Вип. 16. С. 119–122.

Ласько І. Класифікація джерел права соціального забезпечення України. *Вісник Львівського університету*. Серія юрид. Вип. 47. 2008. С. 117–123.

Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / авт. А. М. Юшко, Н. М. Швець, за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

Прилипка С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення. Харків: ПП «Берека-Нова», 2006. 264 с.

Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб. Київ: Знання, 2005. 405 с.

Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія. Київ: Прінт-Сервіс, 2014. 394 с.

Пилипенко П. Д. Акти договірної характеру у системі джерел права соціального забезпечення. *Вісник Львівського університету*. Серія юрид. Вип. 44. 2007. С. 199–206.

Пилипенко П. Д. Законодавче регулювання відносин соціального забезпечення в Україні. *Університетські наукові записки*. 2005. № 1 (13–14). С. 160–165.

Правове регулювання соціального захисту осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 336 с.

Прилишко С. М. Сучасні концептуальні підходи щодо визначення особливостей методу права соціального забезпечення. *Право і безпека*. 2008. 1 (№ 7/1). С. 13–22.

Рошканюк В. М. Процедурні та процесуальні правовідносини у праві соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 25. С. 107–110.

Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2015. 422 с.

Сільченко С. О. До питання про метод права соціального забезпечення. *Право і безпека*. 2011. № 5. С. 190–194.

Сташків Б. І. Проблеми предмета та системи права соціального забезпечення: навч. вид. Чернігів: Чернігів. держ. тех. ун-т, 2012. 237 с.

Тищенко О. В. Еволюція принципів як головних соціально-правових засад права соціального забезпечення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 171–175.

Тищенко О. В. Поняття права соціального забезпечення: теоретичні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 26. С. 115–119.

Харитоновна Л. І. Судова практика як джерело права соціального забезпечення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 37. С. 55–60.

Хомич І. Поняття і система принципів соціального забезпечення населення України. *Публічне право*. 2013. № 3(11). С. 182–188.

Яковлева Г. О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 49–53.

Яковлева Г. О. Класифікація суб'єктів права соціального забезпечення. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2016. № 2. С. 175.

Яковлева Г. О. Поняття та особливості методу правового регулювання права соціального забезпечення. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. № 1. С. 64.

Яковлева Г. О. Право соціального забезпечення як самостійна галузь права у національній правовій системі України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3(253). С. 125.

Яковлева Г.О. Принципи права соціального забезпечення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юрид. науки». 2014. Вип. 5-2. Т. 4. С. 131.

Ярошенко О. М. До питання про предмет права соціального забезпечення. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2017. № 3 (90). С. 92.

Тема 16. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування

Питання для обговорення

1. Структура системи пенсійного забезпечення в Україні.
2. Поняття та правові ознаки страхових пенсійних виплат.
3. Основні суб'єкти солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
4. Поняття і значення страхового стажу як умови призначення пенсії. Порядок обчислення страхового стажу. Коефіцієнт страхового стажу.
5. Умови призначення пенсії за віком.
6. Умови призначення пенсії по інвалідності.
7. Умови призначення пенсії у зв'язку із втратою годувальника.
8. Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
9. Загальні умови призначення пенсій у недержавній системі.

163. Громадянка України Липова (дата народження – 28 жовтня 1962 р.) цікавиться, коли в неї виникне право на пенсію за віком.

Які правові умови виникнення права на пенсію за віком передбачено Законом? Чи включатимуться до страхового стажу періоди: а) відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; б) відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку?

164. Загальний страховий стаж Мельничука (1960 р. н.) на 1 січня 2020 р. становить 26 років і 6 місяців. Він цікавиться, які в нього є варіанти для отримання права на пенсію: а) з 1 січня 2020 р.; б) упродовж 2020 р.

Надайте обґрунтовану відповідь. Проаналізуйте механізм добровільної участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

165. Назаренко у віці 55 років працевлаштувався на роботу до приватного підприємця. Пропрацювавши п'ять років, він звернувся до районного управління Пенсійного фонду України із заявою про призначення пенсії за віком. Йому відмовлено у цьому у зв'язку з тим, що між ним і підприємцем було укладено цивільно-правову угоду.

Чи правова відмова управління Пенсійного фонду України? Чи є Назаренко в даному випадку суб'єктом відносин із загальнообов'язкового пенсійного страхування?

166. Унаслідок поранення, одержаного 17 лютого 2014 р. під час участі в масових акціях громадського протесту в Україні, Шаповалов став особою з інвалідністю II групи.

Які умови призначення Шаповалову пенсії по інвалідності? В якому розмірі та на який строк призначатиметься пенсія? Чи виникатиме в Шаповалова обов'язок повторного огляду в органах медико-соціальної експертизи?

167. Після смерті Селіванова його дружина цікавиться, чи є право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника у: а) неї;

б) дітей подружжя, вік яких становить 15, 19 і 23 роки;
в) 60-річної матері Селіванова, яка отримує пенсію за віком у мінімальному розмірі.

Які умови призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника? Дайте обґрунтовану відповідь з посиланнями на норми законодавства. В якому розмірі буде призначено пенсію?

Список літератури

Горбатенко О. В. Щодо змісту правовідносин з пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2012. Вип. 19. С. 11–14.

Зіноватна І. В. Актуальні питання реформування солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук. фах. вид. Ужгород: Вид-во Ужгород. нац. ун-ту, 2014. № 4. С. 101–104. URL: http://pap.in.ua/4_2014/26.pdf

Зіноватна І. В. Принцип єдності та диференціації правового регулювання пенсійних відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* / за ред. Л. І. Лазор. Луганськ: Вид-во Східноукраїн. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2014. № 29. С. 112–119.

Зіноватна І. В. Колізії в правовому регулюванні спеціального пенсійного забезпечення. *Право та інновації*. 2016. № 13. С. 80–84.

Зіноватна І. В. Пенсія у зв'язку з втратою годувальника в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Право та інновації*: 2017. № 2 (18). С. 86–91.

Коробенко Н. П. Пенсійне забезпечення по інвалідності в солідарній системі України. Київ: Вид-во Акад. праці і соц. відносин Федерації профспілок України, 2011. 172 с.

Оклеї І. В. Страховий стаж, його зміст та значення в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Держава і право*. Київ. 2006. Вип. 32. С. 332–338.

Пенсійні правовідносини в Україні: монографія / Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. П. Стадник та ін.; відп. ред. Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна. Київ: Юрид. думка, 2013. 276 с.

Скоробагатько А. В. Єдність та диференціація правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Освіта України, 2019. 580 с.

Скоробагатько А. В. Пенсії за вислугу років – особливий вид пенсійних виплат у солідарній системі пенсійного забезпечення України. *Держава і право*. 2012. № 55. С. 323–328.

Стадник М. П. Принципи пенсійного забезпечення в Україні. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 307–311.

Федчишина К. В. Співвідношення єдності та диференціації у пенсійному забезпеченні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юрид. науки». 2015. № 3. С. 26–30.

Швець Н. М. Страховий стаж: поняття і юридичне значення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 1. С. 77–81.

Ширант А. А. Принципи пенсійного забезпечення: монографія. Київ: ДІА, 2012. 192 с.

Шумило М. М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2016. 680 с.

Т е м а 17. Спеціальне пенсійне забезпечення

П и т а н н я д л я о б г о в о р е н н я

1. Поняття і види спеціального пенсійного забезпечення.
2. Пенсійне забезпечення за особливостями професійного статусу.
3. Пенсійне забезпечення за особливостями соціального статусу.
4. Пенсії за особливі заслуги перед Україною.
5. Спеціальне пенсійне забезпечення за віком.
6. Пенсійне забезпечення за вислугу років окремих професій і окремих галузей економіки.

168. У жовтні 2020 р. Крижаненку виповнилося 55 років; загальний трудовий стаж – 24 роки та 3 місяці; був рекордсменом Європи у своєму виді легкої атлетики.

Чи має Крижаненко право на пенсію за вислугу років за Законом України «Про пенсійне забезпечення»? Чи має він право на пенсію за Законом України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною»?

169. Тарасенка звільнено зі служби в МНС України у грудні 2010 р. Розмір його пенсії становив 79% від грошового забезпечення. Із внесенням змін до ч. 2 ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (щодо максимального розміру пенсії) пенсію Тарасенка було перераховано. Її новий розмір становив 70% від грошового забезпечення.

У позові до суду Тарасенко оскаржував такі дії Головного управління Пенсійного фонду України, посилаючись на те, що зміни у ст. 13 стосуються лише тих осіб, яким пенсія призначається уперше, і тому відсоткове співвідношення розміру його пенсії повинно залишатися незмінним.

Яким чином вираховується розмір пенсії особам, звільненим із військової служби? Чим відрізняються процедури призначення та перерахунку пенсії за Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»? Чи є дії ГУ ПФУ законними?

170. Загальний стаж роботи Коробченка – 23 роки і 6 місяців, із них стаж роботи на посаді машиніста розливних машин – 10 років і 3 місяці.

У чому відмінність між загальним та спеціальним стажем роботи? З якого віку у Коробченка з'явиться право на пенсію за віком на пільгових умовах? Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок надання цього виду пенсій?

171. Григоренко пропрацював дресирувальником диких звірів протягом 18 років. Його загальний трудовий стаж – 28 років.

Крім того, два роки він перебував у лавах Збройних Сил України.

Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок надання пенсій за вислугу років? Чи зараховується час перебування на військовій службі до спеціального стажу? Чи має Григоренко право на пенсію за вислугу років?

Список літератури

Безкровний Є. Реалізація прокурором права на пенсійне забезпечення. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2017. № 3. С. 8–16.

Вишневецька С. До питання про доцільність збереження пільгового пенсійного забезпечення льотного складу авіації. *Право України*. 2012. № 6. С. 107–114.

Жернаков В. В. Диференціація пенсійного забезпечення та перспективи законодавчого регулювання соціальної політики в Україні. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: наук.-практ. зб.* Київ: Курс, 2006. № 4 (37). С. 20–27.

Зіноватна І. В. Колізії в правовому регулюванні спеціального пенсійного забезпечення. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 166–171.

Костюк В. Л. Пенсійне право в умовах сьогодення: наук.-теорет. аспект. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 17–27.

Радченко О. М. Особливості пенсійного забезпечення військовослужбовців за вислугу років. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2019. Т. 1. № 56. С. 127–130.

Скоробагатько А. В. Деякі правові аспекти пільгового правового забезпечення працівників річкового і морського флоту. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова*. 2011. Т. 16. Вип. 9. С. 91–98.

Скоробагатько А. В. Єдність та диференціація правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Освіта України, 2019. 580 с.

Харитоновна Л. І. Пенсійне забезпечення працівників водного транспорту. *Актуальні проблеми держави і права*. 1997–2006. № 28. С. 261–266.

Т е м а 18. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Питання для обговорення

1. Поняття, принципи та види загальнообов'язкового державного соціального страхування.

2. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

3. Види та порядок надання матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

4. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

5. Страхові виплати та соціальні послуги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: види, загальна характеристика, порядок призначення, перерахунку, припинення та відмова у наданні.

172. Глушаківа перебуває у відпустці по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У зв'язку із другою вагітністю роботодавцеві подана заява про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

За який період обчислюватиметься середня заробітна плата при оплаті відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами? Чи припиниться виплата допомоги по догляді за дитиною у випадку надання другої відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами?

173. Підприємство, на якому працював Остапенко, здійснило його поховання.

Чи має підприємство право на одержання допомоги на поховання? На підставі яких документів призначається допомога?

174. Пономарьова звільнено з роботи, а через п'ять днів він захворів.

Чи матиме Пономарьов право на допомогу по тимчасовій непрацездатності після одужання? В яких випадках допомога з тимчасової втрати працездатності не надається?

175. Вантажник меблевого магазину Філатов вранці 24 жовтня 2019 р. з'явився на роботі в нетверезому стані. Своїм наказом директор магазину звільнив Філатова, проте трудова книжка йому видана не була. Увечері того ж дня він був збитий вантажним автомобілем і доставлений в лікарню, де при обстеженні виявлено у крові алкоголь. У лікарні Філатов перебував до 24 лютого 2020 р.

Чи має право Філатов на допомогу по тимчасовій непрацездатності? Чи змінилося б рішення, якщо Філатова збили б вранці 25 жовтня 2019 р.?

176. Комісія із соціального страхування підприємства виділила працівнику Самойлову путівку до санаторію «Полтава» на санаторно-курортне лікування з прийняттям рішення про поділ путівки з Антоною, яка не працює на даному підприємстві та не перебуває із Самойловим у зареєстрованому шлюбі.

Яким нормативно-правовим актом регулюється порядок отримання застрахованими особами путівок на санаторно-курортне лікування за рахунок коштів Фонду соціального страхування? Чи будуть Фондом компенсовані витрати на оплату даної путівки?

177. Працюючи зварювальником скляних виробів 12 років, Бондар почав відчувати погіршення стану здоров'я. Він звернувся за юридичною консультацією щодо того, чи є в нього

право на переведення на легшу роботу та які дії для цього слід вчинити.

Які дії повинен вчинити роботодавець, якщо дізнається, що робота завдає шкоди здоров'ю працівника? В яких випадках допускається переведення працівника на легшу роботу тимчасово, а в яких – постійно? Який порядок здійснення такого переведення? При такому переведенні за працівником зберігається розмір його заробітної плати чи зменшується? Надайте юридичну консультацію.

178. За годину до закінчення останнього робочого дня тижня під час виконання трудових обов'язків слюсар Кононенко отримав травму, про що негайно повідомлено керівнику підприємства.

Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок розслідування нещасних випадків виробничого характеру та невиробничого? Який нещасний випадок вважається таким, що пов'язаний із виробництвом? Яких дій повинен вжити керівник у даному випадку? Протягом якого часу необхідно сформуванню комісії із розслідування нещасного випадку? Хто має входити до її складу?

179. Син Волошиної під час виконання службових обов'язків був уражений електричним струмом, внаслідок чого помер. Цей нещасний випадок відповідним актом визнаний таким, що пов'язаний із виробництвом. Волошина звернулася до Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування у м. Харків із заявою про виплату їй одноразової допомоги та щомісячних страхових виплат у зв'язку зі смертю сина.

На які страхові виплати має право Волошина? Назвіть необхідні для цього умови. В яких випадках можлива відмова у призначенні страхових виплат?

180. У результаті виробничої травми загинув працівник Павлов. За отриманням страхового забезпечення звернулася його дружина у віці 40 років, яка не працює, оскільки зайнята доглядом за двома неповнолітніми дітьми, і теща у віці 50 років –

інвалід II групи, яка проживала в сім'ї зятя. Середньомісячний заробіток Павлова за останні 12 місяців роботи перед загибеллю склав 10 000 грн. Крім того, за роботу, виконану за договором підяду в цей же період, йому було виплачено винагороду в сумі 15 000 грн.

Хто із зазначених в умові завдання членів сім'ї має право на страхові виплати і в якому розмірі вони повинні бути призначені?

Список літератури

Боднарук М. І. Правове регулювання соціального страхування в Україні: монографія. Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2014. 472 с.

Гаврилова О. О. Проблеми правового регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія «Право». 2015. Вип. 2. С. 258–265.

Єфремова Г. В. Поняття і сутність загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. *Форум права*. 2012. № 2. С. 256–260.

Кучма О. Л. Проблеми теорії та нормативно-правового регулювання соціального страхування в Україні: монографія. Київ: Освіта України, 2016. 416 с.

Москаленко О. В. Міжнародні стандарти у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. Серія «Право». 2012. Вип. 18. С. 61–67.

Синчук С. М. Соціально-страхові правовідносини як різновид правовідносин соціального забезпечення. *Вісник Львівського університету*. Серія юрид. 2014. № 59. С. 266–276.

Сільченко С. О. До питання про зміну парадигми правового регулювання обов'язкового соціального страхування. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 61–66.

Сільченко С. О. Механізм правового регулювання

соціального страхування: теоретичні аспекти. *Держава і право*. 2012. № 56. С. 294–300.

Сільченко С. О. Правове регулювання інформаційних відносин у системі соціального страхування. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 92–97.

Сильченко С. Проблемы реализации прав застрахованных при проведении экспертизы временной утраты трудоспособности. *Leges et Viata*. 2018. № 2. С. 90–94.

Соловйов О. В. Генеза становлення та розвитку обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні. *Право та інновації*. 2015. № 2(10). С. 86–91.

Соловйов О. В. Поняття та ознаки нещасного випадку на виробництві як страхового випадку в соціальному страхуванні. *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук. вид. 2018. № 5. С. 172–176. URL: http://www.pap.in.ua/5_2018/48.pdf

Соловйов О. В. Фонд соціального страхування України як суб'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 179–184.

Соловйов О. Світовий досвід соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. Svazek 3. Vydání 2. S. 261–266.

Тарасенко В. С. Проблеми виплати допомоги по вагітності та пологах застрахованим особам: судова практика. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Т. 1. Вип. 5. С. 160–164.

Тищенко О. В. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні: теоретично-правові проблеми. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 198–200.

Трунова Г. Право на допомогу по тимчасовій непрацездатності у разі анулювання трудового договору. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 10 (248). С. 61–65.

Тема 19. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття

Питання для обговорення

1. Право громадян на матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття.
2. Принципи, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
3. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття.
4. Умови та тривалість виплати допомоги по безробіттю.
5. Підходяща робота.
6. Види соціальних послуг.
7. Припинення, відкладення виплат матеріального забезпечення на випадок безробіття та скорочення їх тривалості.

181. Колесниченко звільнено з роботи за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗиП України. Середня заробітна плата за останні 12 місяців становить 8000 грн.

Чи є в Колесниченко право на отримання статусу безробітного? Яким буде розмір допомоги у цьому випадку? Якою буде тривалість виплати допомоги по безробіттю?

182. Назаренка звільнено з останнього місця роботи за угодою сторін. Не маючи можливості влаштуватися на іншу роботу, Назаренко прийняв рішення стати на облік у центрі зайнятості як безробітний. Під час прийому документів спеціаліст центру сказав, що допомога по безробіттю йому буде виплачуватися з 91-го дня.

В яких випадках допомога по безробіттю виплачується з 91-го дня? Проаналізуйте положення ст. 1 (п. 9 ч. 1), 23 (ч. 4), 31 (п. 1 ч. 5) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», ознайомтесь із рішенням Конституційного Суду України від 28.04.2009 р. № 9-рп/2009 (справа про допомогу по безробіттю звільненим за угодою сторін) та

окремою думкою судді Конституційного Суду України В. І. Шишкіна та оцініть правомірність висновку спеціаліста центру зайнятості.

183. Власова після звільнення з останнього місця роботи отримала статус безробітного в центрі зайнятості. При обчисленні середньої заробітної плати за останні 12 календарних місяців спеціалістом центру зайнятості Власовій враховано періоди перебування у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами та по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Якими нормативно-правовими актами визначаються періоди, що зараховуються до страхового стажу? Який порядок обчислення середньої заробітної плати для розрахунку розміру допомоги по безробіттю? Чи законні дії спеціаліста?

184. Климковецький працював на заводі 26 років. У 2020 р. йому виповнилося 59 років. У зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників його звільнено з роботи. Климковецький звернувся до центру зайнятості із заявою про реєстрацію його безробітним і виплату допомоги по безробіттю. У Фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття йому було відмовлено з поясненням, що Климковецький є особою передпенсійного віку і має право на пенсію.

Чи правомірна відмова Фонду? Куди можна оскаржити відмову Фонду?

185. Жовтяк зареєстрований як безробітний і отримував допомогу по безробіттю. 21 травня 2020 р. йому видали направлення на роботу. 4 червня Жовтяк прийшов на чергову перереєстрацію як безробітний і пояснив, що не зміг з'явитися до Державної служби зайнятості вчасно, оскільки погано себе почував. До лікаря він не звертався, тому що був впевнений, що скоро одужає. Державна служба зайнятості скоротила тривалість виплати допомоги по безробіттю на термін 60 днів.

Назвіть умови призначення допомоги по безробіттю. У яких випадках тривалість виплати допомоги по безробіттю скорочується? Чи законне рішення Державної служби зайнятості?

186. До Державної служби зайнятості звернувся безробітний Сурмін з проханням надати йому одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Під час проведення реєстрації громадянина працівник центру зайнятості дізнався, що рік тому Сурмін був зареєстрований як суб'єкт підприємницької діяльності. В отриманні одноразової допомоги безробітному Сурміну відмовлено.

Чи правомірні дії працівників центру зайнятості?

Список літератури

Мельничук Н. О. Правовий статус безробітного: теоретико-правова характеристика. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2014. № 12. Т. 2. С. 66–69.

Москаленко О. В. До питання про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 356–361.

Юровська В. В. Безробіття як соціальний ризик у соціальному страхуванні. *Нове законодавство України та питання його застосування*: тези доп. та наук. повідомл. учасників наук. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26–27 груд. 2003 р.). Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2004. С. 78–80.

Юровська В. В. Становлення і розвиток загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. *Право України*. 2011. № 10. С. 37–41.

Юровська В. В. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття як суб'єкт системи соціального страхування. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 559–568.

Тема 20. Державні соціальні допомоги

Питання для обговорення

1. Поняття та види державних соціальних допомог.
2. Державні допомоги сім'ям з дітьми: види та порядок призначення.
3. Підстава та порядок призначення допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами.
4. Право на допомогу при народженні дитини, умови її призначення.
5. Поняття малозабезпеченої сім'ї та порядок реалізації її права на державну соціальну допомогу.
6. Умови призначення державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю.
7. Допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю.
8. Державна соціальна допомога постраждалим внаслідок надзвичайних ситуацій.

187. Старший науковий співробітник НДІ Кривошاپко на час написання монографії перебувала у творчій відпустці тривалістю три місяці, під час якої їй було надано відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

З якого часу та на який період буде призначено допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами?

188. Дячук усиновила дитину з пологового будинку. Вона звернулася до органів соціального захисту з проханням надати їй допомогу у зв'язку із народженням дитини.

Назвіть суб'єктів права на допомогу при народженні дитини. В яких випадках така допомога не призначається? В якому розмірі вона виплачується? Чи може Дячук отримати допомогу при народженні дитини?

189. Реутов перебував у щорічній основній відпустці, під час якої захворіла його дружина. Директор підприємства, на якому працює Реутов, відмовився оплачувати листок непра-

цездатності, виданий для догляду за дружиною.

Чи законні дії директора? Назвіть підстави, за яких може бути відмовлено в наданні допомоги по тимчасовій непрацездатності.

190. Сукупний дохід сім'ї у складі батька, матері, трьох дітей (4, 7 і 10 років) складає 3300 грн. Одна з них є дитиною з інвалідністю з дитинства.

Чи є ця сім'я малозабезпеченою? Чи виникає в неї право на державну соціальну допомогу? Що враховується при обчисленні сукупного доходу?

191. Абрамов звернувся до управління праці та соціального захисту населення з проханням надати йому державну соціальну допомогу як особі, яка не має права на пенсію. Йому відмовили у призначенні такої допомоги з підстав недосягнення встановленого законодавством віку.

Назвіть підстави виникнення права на державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію. В яких випадках така допомога не надається?

Список літератури

Бурлака О. Види соціальної допомоги дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 89–93.

Вознюк Н. І. До питання вдосконалення процедури забезпечення державними соціальними допомогами. *Публічне право*. 2015. № 3. С. 353–359.

Іншин М. І. Сутність правовідносин щодо соціального забезпечення допомогами у зв'язку з народженням і вихованням дитини. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2015. Вип. 2. С. 58–62.

Костюк В. Л. Державні соціальні допомоги: поняття, ознаки, основні види та тенденції розвитку. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2017. № 1 (15). С. 1–18.

Тарасенко В. С. Державна соціальна допомога як вид матеріального забезпечення дітей-інвалідів. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 58. С. 144–149.

Тарасенко В. С. Проблеми виплати допомоги по вагітності та пологах застрахованим особам: судова практика. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юрид. науки». 2016. Вип. 5. Т. 1. С.160–164.

Хомич І. Ю. Особливості соціальної допомоги як форми соціального забезпечення населення України. *Форум права*. 2013. № 3. С. 717–724.

Чеховська І. В. Державна соціальна допомога сім'ям в Україні: аналіз правозастосовної практики. *Університетські наукові записки*. 2011. № 4. С. 255–261.

Т е м а 21. Соціальні послуги

Питання для обговорення

1. Поняття й види соціальних послуг.
2. Порядок надання та отримання соціальних послуг.
3. Волонтерська діяльність у сфері надання соціальних послуг.
4. Соціальні послуги, що надаються фізичним особам органами соціального захисту населення.
5. Реабілітаційні послуги особам з інвалідністю.
6. Надання соціальних послуг бездомним і безпритульним дітям.

192. Одинокий пенсіонер Струц, якому виповнилося 86 років, звернувся до районного управління праці та соціального захисту населення з питанням про обслуговування його на дому. Під час подання заяви з'ясувалося, що у нього є син, який мешкає в іншому місті, але він не може здійснювати догляд за батьком.

Чи має право Струц на отримання соціальних послуг на дому? Які види соціальних послуг йому можуть бути надані?

193. Коваль, який є особою з інвалідністю I групи та постійно проживає в Україні, звернувся до органу соціального захисту про направлення його для проходження курсу реабілітації. Йому відмовили, оскільки він є громадянином Польщі. Крім того, в своїй заяві Коваль не вказав, яких конкретно заходів реабілітації він потребує, і не надав відповідних документів.

Чи має право Коваль пройти курс реабілітації в Україні? Який порядок направлення на проходження курсу реабілітації? Які види реабілітації осіб з інвалідністю передбачено чинним законодавством України?

194. Із Зуєвим стався нещасний випадок на виробництві. На підприємстві, де він працює, складено акт про це. За рішенням МСЕК йому встановлено II групу інвалідності та його визнано таким, що потребує ортопедичного взуття. Потерпілий звернувся до виконавчої дирекції Фонду соціального страхування із заявою про заміну ортопедичного взуття. Дирекція Фонду відмовила у видачі направлення на заміну протезних виробів, посилаючись на те, що строк експлуатації раніше виданого взуття закінчується через вісім місяців. Також дирекція Фонду повідомила про те, що Зуєв не надав рішення МСЕК про потребу у подальшому забезпеченні протезними виробами.

Чи правомірні дії дирекції Фонду? Який порядок направлення на забезпечення протезними виробами до підприємства-виробника?

195. Подружжя Яценків (віком 80 і 83 роки) звернулося із заявою до районного відділу праці та соціального захисту про прийняття їх до стаціонарного відділення територіального центру соціального обслуговування на постійне проживання. У заяві вони вказали, що є непрацездатними, але в них є син, який їх не утримує і не допомагає. Подружжю відмовлено у влаштуванні до територіального центру соціального обслуговування.

Який порядок прийняття громадян на обслуговування до стаціонарних відділень територіальних центрів соціального обслуговування? Які для цього необхідні документи? Чи правильно відмовили подружжю Яценків?

Список літератури

Гончаров В. О., Прилипко С. М., Шумна Л. П., Ярошенко О. М. Правове регулювання соціального обслуговування населення в сучасних умовах: проблеми теорії та практики. Харків: Юрайт, 2012. 312 с.

Медвідь А. О. Соціальний захист безпритульних осіб і безпритульних дітей: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 198 с.

Шумна Л. П. Право на соціальну підтримку і гарантії його реалізації в умовах ринкової економіки: монографія. Чернігів: Чернігів. нац. технол. ун-т, 2014. 380 с.

Дубич К. В. Реформи соціальних послуг в Україні: сучасний стан і проблеми впровадження. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 3 (17). С. 64–69.

Литвиненко В. М. Щодо змісту терміна «соціальні послуги» в теорії та законодавстві. *Держава і право*. Вип. 40. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2008. С. 305–311.

Литвиненко В. М. Співвідношення соціальних послуг і пільг у системі соціального захисту населення. *Юридична Україна*. 2012. № 11. С. 124–127.

Сінчук О. Правові засади реабілітації інвалідів в Україні. *Вісник Пенсійного фонду України*. 2007. 12. С. 22, 23.

Шумна Л. П. Соціальні пільги: сучасний стан і перспективи існування. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2012. № 23. С. 577–582.

Шумна Л. П. Соціальні послуги: спроба визначити правову природу. *Держава і право*. Вип. 54. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. С. 284–288.

Яковлева Г. О. Сутність та значення соціальної пільги як виду соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 29. Ч. 2. Т. 4. С. 53.

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ

Опис предмета курсу «Трудове право та право соціального забезпечення»

Курс	Галузь знань, рівень вищої освіти, 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: 30 Практичні заняття: 30</p> <p>Індивідуальна робота: 10</p> <p>Самостійна робота: 84</p> <p>Види контролю: залік за результатами ПК, іспит</p>

САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота – вид позааудиторної роботи студента навчального характеру, спрямована на засвоєння програмного матеріалу, під час якої слід опрацювати конспекти лекцій, літературу, нормативні акти, судову практику до винесених на практичні заняття тем.

Формами її є:

- виконання домашніх завдань;
- доопрацювання матеріалів лекції;
- робота в інформаційних мережах;
- вивчення додаткової літератури;
- складання конспектів тем, що виносяться для самостійного вивчення;
- підготовка до контрольних навчальних заходів.

ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Основна мета індивідуальної роботи – поглиблення знань студентів з трудового права та права соціального забезпечення, напрацювання навичок самостійної роботи з науковою літературою, формування умінь у викладенні теоретичних питань і правильному застосуванні чинного законодавства. 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 сторінок. Структура: вступ, основний зміст роботи, висновки, список використаної літератури. Подається на кафедру для рецензування. Захист відбувається на кафедрі за участю двох викладачів;

2) *реферат* – загальний обсяг 12–15 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 або повідомлення на студентській науково-практичній конференції* – оформлюються відповідно до вимог, які висуваються редакційною колегією збірника тез доповідей або повідомлень. Надається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційної колегії збірника. Зараховується за умови участі у студентській науково-практичній конференції та опублікування тез доповіді або повідомлення;

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)* – оформлюється згідно з вимогами редакційної колегії відповідного видання. Віддається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційної колегії;

6) *участь у конкурсі студентських наукових робіт* – робота оформлюється відповідно до вимог оргкомітету конкурсу та подається разом з рецензією наукового керівника.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Таблиця 1

Критерії оцінювання знань і умінь студентів при поточному контролі

Навчальна дисципліна	Вид контролю	Загальна кількість балів у семестрі за практичні заняття	Критерії розподілу балів у семестрі за індивідуальну роботу	Підсумкові бали допуску до іспиту
1	2	3	4	5
Трудове право та право соціального забезпечення	Залік за результатами практичних занять 4-й семестр	Max - 30 балів Min – 10 балів Оцінювання на практичних заняттях – від 0 до 5 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> – індивідуальна робота: - реферат – 1 чи 2 бали без захисту, 3–5 балів – із захистом; - узагальнення судової практики – 5 балів; - тези доповіді, <u>опубліковані</u> у збірнику студентської науково-практичної конференції – 5 балів; - наукова доповідь – 10 балів; - наукова стаття, <u>опублікована</u> у вітчизняному чи зарубіжному фаховому виданні, – 10 балів; - участь у конкурсі студентських наукових робіт – 10 балів	

1	2	3	4	5
	<p>Підсумковий (іспит)</p> <p>5-й семестр</p>	<p>Max - 30 балів Min – 10 балів</p> <p>Оцінювання на практичних заняттях – від 0 до 5 балів</p> <p><u>2–5 балів</u> – підсумкова контрольна робота (позитивними є бали від 2 до 5, бали 0, 1 – пере-складаються)</p>	<p><u>курс</u>ова робота – 10 балів</p>	<p>Max – 60 балів</p> <p>Min – 20 балів</p> <p>Обов’язковим при мінімальній кількості балів є виконання у кожному семестрі підсумкової контрольної роботи.</p> <p>Для можливості отримати Min:</p> <p>10 балів – підсумкові контрольні роботи за два семестри.</p> <p>10 – 20 балів – індивідуальна робота за два семестри</p>

**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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Всебічне, систематичне і глибоке знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, у тому числі орієнтація в основних наукових доктринах та концепціях дисципліни. 2. Засвоєння основної та додаткової літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни та використання отриманих знань у практичній роботі
55	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Засвоєння основної літератури та знайомство з додатковою літературою, рекомендованою кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи
50	<ol style="list-style-type: none"> 1. Достатньо повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, за відсутності у відповіді суттєвих неточностей. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи
45	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Помилки та суттєві неточності у відповіді на іспиті за наявності знань для їх самостійного усунення або за допомогою викладача

Закінчення табл. 2

1	2
40	<p>1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією.</p> <p>2. Ознайомлення з основною літературою, рекомендованою кафедрою.</p> <p>3. Помилки у відповіді на іспиті за наявності знань для усунення найсуттєвіших помилок за допомогою викладача</p>
35	<p>1. Прогалини в знаннях з певних частин основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни.</p> <p>2. Наявність помилок у відповіді на іспиті</p>
0	<p>1. Відсутність знань значної частини основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни.</p> <p>2. Неможливість продовжити навчання або здійснювати професійну діяльність без проходження повторного курсу з цієї дисципліни</p>

Таблиця 3

Критерії оцінювання успішності студентів

Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за 100-бальною шкалою, що використовується в НЮУ ім. Ярослава Мудрого
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
A	Відмінно – відмінне виконання, лише з незначною кількістю помилок	5	90–100
B	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	4	80–89
C	Добре – у цілому правильна робота з певною кількістю незначних помилок		75–79
D	Задовільно – непогано, але зі значною кількістю недоліків	3	70–74
E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії		60–69
FX	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим, як перескласти	2	35–59
F	Незадовільно – необхідна серйозна подальша робота, обов'язковий повторний курс		1–34

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Поняття і види джерел трудового права.
4. Конституція України – правова засада регулювання відносин у сфері праці.
5. Право на працю: поняття та гарантії його забезпечення.
6. Єдність і диференціація правового регулювання праці.
7. Міжнародні договори і акти міжнародних організацій у сфері праці.
8. Трудові правовідносини: поняття, зміст, підстави виникнення, зміни та припинення.
9. Оціночні поняття у законодавстві про працю.
10. Працівники як суб'єкти трудового права.
11. Особливості правового регулювання праці жінок.
12. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх осіб.
13. Особливості правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.
14. Роботодавці, їх організації та об'єднання як суб'єкти трудового права.
15. Права профспілок у сфері соціально-трудова відносин.
16. Зайнятість і працевлаштування: поняття, ознаки. Заходи щодо сприяння зайнятості населення.
17. Поняття і правовий статус безробітного.
18. Професійне навчання працівників: форми й організація.
19. Атестація працівників: поняття та організація.
20. Соціальний діалог у сфері праці: поняття, форми, сторони.
21. Поняття, зміст і порядок укладення колективного договору.
22. Поняття, види, зміст і порядок укладення колективних угод.
23. Поняття трудового договору і його відмінності від су-міжних цивільно-правових договорів.

24. Зміст, форми і строки трудового договору.
25. Сумісництво, суміщення професій (посад) та заміщення тимчасово відсутнього працівника.
26. Правове регулювання трудових відносин сезонних і тимчасових працівників.
27. Контракт як особливий вид трудового договору.
28. Загальний порядок прийняття на роботу.
29. Випробування при прийнятті на роботу: порядок встановлення, тривалість, правові наслідки.
30. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу. Поняття і порядок переміщення працівників.
31. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки.
32. Припинення трудового договору з підстав: а) закінчення строку його дії; б) переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (пп. 2 і 5 ст. 36 КЗпП України).
33. Припинення трудового договору у зв'язку із набранням законної сили вирокон суду, яким працівника засуджено до покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП України).
34. Припинення трудового договору у зв'язку із укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» (п. 7¹ ст. 36 КЗпП України).
35. Стабільність трудового договору і трудового правовідношення (ч. 3, 4 ст. 36, ст. 39¹ КЗпП України).
36. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.
37. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України).
38. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а так само відмовою або скасуванням допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

39. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП України).

40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

41. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП України).

42. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України).

43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі вчинення працівником за місцем роботи розкрадання майна власника (п. 8 ст. 40 КЗпП України).

44. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП України).

45. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця 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. 1¹ ст. 41 КЗпП України).

46. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця 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 роботодавця (п. 2 ст. 41 КЗпП України).

47. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України).

48. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Розірвання трудового договору у зв'язку із перебуванням всупереч вимогам Закону України «Про запобі-

гання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи (ст. 25¹ і п. 4 ст. 41 КЗпП України).

49. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів (п. 4¹ ст. 41 КЗпП України).

50. Попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця.

51. Відсторонення працівника від роботи та його відмінності від розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

52. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим.

53. Поняття і види робочого часу.

54. Режим роботи. Ненормований робочий день.

55. Гнучкий режим роботи.

56. Надурочні роботи.

57. Поняття та види часу відпочинку.

58. Відпустки: поняття і види.

59. Тривалість, порядок і умови надання щорічної відпустки.

60. Соціальні відпустки.

61. Заробітна плата: поняття, структура, індексація. Мінімальна заробітна плата.

62. Тарифна система оплати праці.

63. Поняття трудової дисципліни і правові засоби її забезпечення.

64. Стягнення за порушення трудової дисципліни у загальній дисциплінарній відповідальності: види і порядок застосування.

65. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців.

66. Матеріальна відповідальність працівників: поняття, функції, види, підстава й умови.

67. Визначення розміру і порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.

68. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників.

69. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника.

70. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

71. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.

72. Поняття і види трудових спорів.

73. Комісія по трудових спорах: організація, компетенція, порядок розгляду спорів і виконання рішень.

74. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.

75. Примирна комісія як орган з вирішення колективних трудових спорів.

76. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів.

77. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.

78. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення. Визнання страйку незаконним і заборона страйку.

79. Види і правовий статус органів державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

80. Права та обов'язки суб'єкта господарювання під час здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

81. Предмет права соціального забезпечення.

82. Метод права соціального забезпечення.

83. Функції права соціального забезпечення.

84. Принципи права соціального забезпечення.

85. Джерела права соціального забезпечення.

86. Міжнародно-правове регулювання відносин у сфері соціального забезпечення.

87. Організаційно-правові форми та види соціального забезпечення.

88. Правовідносини із соціального забезпечення: поняття, зміст, підстави виникнення, зміни та припинення.

89. Страховий стаж.

90. Правовий статус Пенсійного фонду України.

91. Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: загальна характеристика.

92. Правовий статус суб'єктів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

93. Принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

94. Пенсії за віком у солідарній системі: поняття та порядок призначення.

95. Пенсії по інвалідності в солідарній системі: поняття та порядок призначення

96. Пенсії у зв'язку із втратою годувальника в солідарній системі: поняття та порядок призначення.

97. Призначення і виплата пенсій.

98. Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

99. Поняття та загальна характеристика спеціального пенсійного забезпечення.

100. Пенсії за віком на пільгових умовах.

101. Особливості пільгового пенсійного забезпечення працівників окремих професій і окремих галузей економіки.

102. Пенсії за вислугу років.

103. Пенсії за особливі заслуги перед Україною.

104. Пенсійне забезпечення у зв'язку з особливостями соціального статусу.

105. Недержавне пенсійне забезпечення: система, принципи, пенсійні виплати.

106. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

107. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

108. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

109. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття.

110. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

111. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності.

112. Поняття і види державних соціальних допомог.

113. Державні допомоги сім'ям з дітьми.

114. Державна допомога особам з інвалідністю з дитинства й дітям з інвалідністю.

115. Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям.

116. Державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю.

117. Поняття й види соціальних послуг.

118. Порядок надання соціальних послуг.

119. Соціальні послуги бездомним і безпритульним дітям.

120. Соціальне забезпечення осіб з інвалідністю.

З М І С Т

Вступ.....	3
Програма навчальної дисципліни «Грудове право та право соціального забезпечення».....	5
Загальний розрахунок годин лекцій, практичних занять та самостійної роботи.....	13
Завдання до практичних занять і самостійної роботи	15
Поточний контроль знань студентів.....	132
Самостійна робота.....	133
Індивідуальна робота студентів.....	133
Критерії оцінювання успішності студентів.....	135
Контрольні питання для підготовки до іспиту.....	140

Навчальне видання

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

для студентів II та III курсів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»

У к л а д а ч і: ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
СЕРЕДА Олена Григорівна,
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,
ЯКОВЛЄВА Галина Олександрівна,
ЦЕСАРСЬКИЙ Фелікс Анатолійович,
ЮРОВСЬКА Вікторія Володимирівна,
ВСТУХОВА Ірина Анатоліївна,
КРАВЦОВ Данило Маркович,
СВІЧКАРЬОВА Ярослава Віталіївна,
СЛІБЧЕНКО Сергій Олександрович,
ЮШКО Алла Миронівна,
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна,
КРАСЮК Тетяна Василівна,
ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна,
ЛУЦЕНКО Олена Євгеніївна,
БУРНЯГІНА Юлія Миколаївна,
КОНОПЕЛЬЦЕВА Олена Олександрівна,
РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА Валентина Олександрівна,
АВЕСКУЛОВ Валерій Дмитрович,
ОРЛОВА Наталія Геннадіївна,
СОЛОВІЙОВ Олексій Володимирович,
ШАБАНОВА Софія Олександрівна

Відповідальний за випуск *О. М. Ярошенко*

Редактор *Л. М. Рибалко*

Комп'ютерна верстка *Л. П. Лавриненко*