



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

Харків
2015

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК**

**ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

галузь знань 0304 “Право”,
перший (бакалаврський) рівень вищої освіти,
напрямок підготовки (спеціальність) 6.030401
“Правознавство”

для студентів II та III курсів

**Харків
2015**

Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни “Трудове право” [галузь знань 0304 “Право”, перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 “Правознавство”] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. – Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. – 118 с.

У к л а д а ч і: В.В. Жернаков,
С.М. Прилипко,
А.М. Слюсар,
О.М. Ярошенко,
П.А. Бущенко,
І.А. Ветухова,
Г.С. Гончарова,
В.В. Єрмоменко,
Я.В. Свічкарьова,
О.Г. Серета,
Н.М. Швець,
В.В. Юровська,
А.М. Юшко,
О.А. Яковлєв,
Ю.М. Бурнягіна,
І.В. Зіноватна,
О.О. Конопельцева,
Т.В. Красюк,
В.М. Гончаренко

*Рекомендовано до видання редакційно-видавничою радою
університету (протокол № 1 від 16.02.2015 р.)*

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2015

1. В С Т У П

Трудове право – одна з фундаментальних навчальних дисциплін – є основою для засвоєння студентами найважливіших положень законодавства України про працю.

Трудове право передбачає такі форми навчального процесу, а саме: лекції, практичні заняття, колоквіуми, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, консультації, самостійну роботу студентів, які забезпечені програмою, текстами лекцій, завданнями, тестами, базами даних юридичної практики тощо.

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

Мета даної дисципліни – формування знань положень трудового права, умінь правильного застосування положень нормативно-правових актів щодо відносин у сфері праці та відносин, що тісно пов'язані з трудовими.

Студенти повинні:

з н а т и:

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

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

– сферу дії законодавства про працю;

у м і т и:

– правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці;

– точно розуміти зміст правової норми;

– правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;

– тлумачити чинне трудове законодавство;

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

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

2. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

№ п/п	Т е м а	Всього годин	Аудиторних		Самостіна робота
			лекції	практичні заняття	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ ТА ПРАВОВІДНОСИНИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

1	Предмет, метод, система і функції трудового права	10	4	2	4
2	Джерела трудового права	8	2	2	4
3	Принципи трудового права	4	2	-	2
4	Суб'єкти трудового права	6	2	2	2
5	Трудові правовідносини	6	2	2	2
6	Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори	10	4	4	2
7	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	8	2	2	4
Всього в модулі I		52	18	14	20

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ

8	Трудовий договір	36	18	12	6
9	Робочий час	8	4	2	2
10	Час відпочинку	6	2	2	2
11	Оплата праці	6	2	2	2
Всього в модулі II		56	26	18	12
Всього в IV семестрі		108	44	32	32

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

**ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

12	Дисципліна праці	22	8	6	8
13	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	22	8	8	6
14	Підготовка і підвищення кваліфікації працівників	12	-	-	12
Всього в модулі III		56	16	14	26

**ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ЗАХИСТ ПРАВ
І ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

15	Охорона праці	10	4	4	2
16	Трудові спори	30	8	20	2
17	Особливості регулювання праці окремих категорій працівників	12	-	-	12
18	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	6	2	2	2
Всього в модулі IV		58	14	26	18
Всього в V семестрі		114	30	40	44
Р а з о м		222	74	72	76

*Індивідуальна робота – 12 год.

ЗАТВЕРДЖЕНО
вченою радою Національного юридичного
університету ім. Ярослава Мудрого
(протокол № 5 від 20.01.2012 р.)

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ І ПРАВОВІДНОСИНИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Предмет, метод, система та функції трудового права.

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

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

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

Суб'єкти трудового права. Поняття суб'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 і їх органи як суб'єкти трудового права, основні функції профспілок у соціально-економічній сфері. Представники роботодавців та їх повноваження. Державні органи як суб'єкти трудового права.

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

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

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

II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ

Трудовий договір. Поняття і зміст трудового договору. Форма і строк трудового договору. Види трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Оформлення трудової книжки.

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

Відсторонення працівника від роботи.

Поняття припинення трудових правовідносин й розірвання трудового договору. Підстави припинення трудових правовідносин, їх класифікація. Припинення трудових право-

відносин за підставами, у яких присутня взаємна воля сторін. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальні та спеціальні юридичні гарантії працівникам, що звільняються за ініціативою роботодавця. Попередня згода профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

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

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

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

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

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

Оплата праці. Поняття, функції і принципи оплати праці. Методи правового регулювання оплати праці. Тарифна система оплати праці. Поняття заробітної плати та 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.

III. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

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

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

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

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

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

Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Підготовка і підвищення кваліфікації працівників.

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

IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ЗАХИСТ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Охорона праці. Поняття охорони 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 невиробничого характеру.

Трудові спори. Поняття трудових спорів. Види трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів. Індивідуальні трудові спори. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів. Порядок, строки, виконання рішень КТС по індивідуальних трудових спорах. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах.

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

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

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

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

4. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

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

Питання для обговорення

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

З а в д а н н я

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

На кого із перелічених осіб поширюється трудове законодавство? Аргументуйте відповідь.

2. Семенець була прийнята на роботу лаборантом в НДІ з окладом 2200 грн. Через чотири місяці вона дізналася, що за схемою посадових окладів для працівників установлено оклади від 2200 грн до 2500 грн. У зв'язку з цим Семенець вимагала встановити їй оклад 2500 грн і виплатити різницю за чотири місяці. Представник власника проти цього заперечував, зазначаючи, що Семенець не має спеціальної освіти і достатнього досвіду роботи.

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

3. Підприємство “Укртелеком” побудувало багатоквартирний будинок і вселило в нього своїх працівників. Серед них виявилось декілька осіб, які не своєчасно 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 звернулась за юридичною консультацією.

Дайте мотивовану консультацію з даного питання.

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

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

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

- університетом внутрішніх справ і викладачем кафедри кримінального процесу;
- бібліотекою і читачем;

- комісією по трудових спорах і працівником підприємства щодо розгляду трудового спору;
- політехнічним інститутом і студентом денної форми навчання;
- членами колективного сільськогосподарського підприємства щодо управління діяльністю підприємства;
- виборним органом первинної профспілкової організації підприємства і керівником цього підприємства щодо отримання згоди на звільнення працівника;
- косметологом салону краси і клієнтом щодо надання послуг.

Аргументуйте свою відповідь.

Список літератури за темою

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

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

Жернаков В.В. Проблемы обеспечения организации труда средствами трудового права / В.В. Жернаков // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / За ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 118-124.

Іншин М.І. Сучасне бачення предмета трудового права України / М.І. Іншин, В.І. Щербина // Приватне право. – 2013. – № 1. – С. 201-208.

Козуб І. Місце трудового права в системі права України / І. Козуб // Юрид. Україна. – 2011. – № 2. – С. 57-61.

Кондратьєв Р.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин / Р.І. Кондратьєв // Підприємництво, госп-во і право. – 2005. – № 7. – С. 156-157.

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

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

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

Процевський О.І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О.І. Процевський // Там же. – 2011. – № 2. – С. 223-234.

Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: моногр. / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1972. – 288 с.

Процевский А.И. Предмет советского трудового права: моногр. / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с.

Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: моногр. / О.І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

Щербина В.І. Функції трудового права: моногр. / В. І. Щербина; Держ. митна служба, Акад. митної служби України. – Д.: [б.в.] 2007. – 425 с.

Яковлев О.А. Трудове право України: теоретична характеристика в аспекті поділу права на приватне і публічне / О.А. Яковлев // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Право. – 2013. – № 1082. – С. 115-119.

Тема 2. Джерела трудового права

Питання для обговорення

1. Поняття та види джерел трудового права і форми їх вираження.
2. Конституція України як основне джерело трудового права.
3. Міжнародні договори про працю, конвенції, рекомен-

дації МОП у галузі праці, їх співвідношення з законодавством України.

4. Кодекс законів України про працю. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.

5. Акти соціального партнерства: угоди і колективні договори.

6. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості.

7. Значення рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.

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

З а в д а н н я

6. У галузевій угоді працівників освіти було 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 правомірною 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?

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

Суд відмовив йому в цьому на тій підставі, що позивач дійсно систематично порушував трудову дисципліну, і за перше порушення йому було оголошено догану. У своєму рішенні суд, встановлюючи факт систематичного порушення, посилався на

п. 22, 23 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів”.

Чи може суд посилатися на зазначену постанову? Яка правова природа таких постанов? Чи є постанови Пленуму Верховного Суду України джерелами трудового права України?

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

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

9. 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?

Список літератури за темою

Верес Ю.М. Щодо місця локального регулювання в системі правового регулювання соціально-трудова відносин / Ю.М. Верес // Вісн. Одес. нац. ун-ту: зб. наук. пр. – О.: Вид-во Одес. нац. ун-ту, 2011. – Вип. 9. – Т.16. – С. 99-106.

Вісьтак М.Я. Види міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України / М.Я. Вісьтак // Унів. наук. зап., 2009. – № 1. – 2009. – С. 171-175.

Єрмоєнко В.В. Поняття та окремі види норм трудового права в аспекті правозастосування / В.В. Єрмоєнко // Бюл. М-ва юстиції України. – 2012. – № 12 – С. 37-43.

Єрмоєнко В.В. Поняття та види колізій в правовому регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин / В.В. Єрмоєнко // Там же. – 2013. – № 3 – С. 79-85.

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

Жернаков В.В. Проблемы реализации международных стандартов в социально-трудовой сфере / В.В. Жернаков // Актуальні пробл. регулювання відносин у сфері праці і соц. за-безп.: Тези доп. та наук. повідомл. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф, 7-8 жовт. 2011 р. / За ред. В.В. Жернакова. – Х.: Кросроуд, 2011. – С. 118-127.

Жигалкін П.І. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: моногр. / П.І. Жигалкін, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ПП “ФІНН”, 2008. – 544 с.

Кіт О.І. Місце актів органів судової влади у системі джерел сучасного трудового права / О.І. Кіт // Вісн. Львів. Ун-ту. Сер. Юрид. / Львів. ун-т. – Л.: Львів. нац. ун-т ім. І.Франка, 2011. – Вип. 54. – С. 267-273.

Козуб І. Джерела і форми трудового права: розмежування понять / І. Козуб // Юрид. Україна. – 2011. – № 1. – С. 56-60.

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

Лавриненко О. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового права / О. Лавриненко // Вісн. Ун-ту внутр. справ. – 2001. – № 4 – С. 78-82.

Мельник К.Ю. Єдність та диференціація норм трудово-

го права / К.Ю. Мельник // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. – Х.: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2009. – № 872. Сер. Право. – Вип. 6. – С. 274-278.

Феськов М.М. Про адаптацію трудового законодавства України до переглянутої Європейської соціальної хартії / М.М. Феськов // Вісн. Одес. ін-ту внутр. справ. – 1999. – № 4. – С. 60-64.

Чанишева Г. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України / Г. Чанишева // Підприємництво, госп-во і право. – 2001. – № 5. – С. 67-70.

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

Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: моногр. / О.М. Ярошенко. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.

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

Т е м а 3. Принципи трудового права

К о л о к в і у м

Питання для обговорення

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

Список літератури за темою

Гетьманцева Н.Д. Принципи трудового права / Н.Д. Гетьманцева // *Наук. вісн. Чернів. ун-ту: зб. наук. пр.* / Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2009. – Вип. 492. – Правознавство. – С. 58-62.

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

Козуб І. Конституційні принципи трудового права / І. Козуб // *Підприємництво, госп-во і право: наук.-практ. господ.-прав. журн.* – 2013. – № 4. – С. 150-154.

Лавріненко О.В. Сучасні теоретико-методологічні засади тлумачення змісту та класифікації принципів трудового права (онтологічні та гносеологічні аспекти) / О.В. Лавріненко // *Економіка, фінанси, право.* – 2007. – № 4. – С. 35-39.

Лавріненко О.В. Правові презумпції, оціночні поняття та принципи сучасного трудового права України: їхній зміст і співвідношення / О.В. Лавріненко // *Наук. вісн. Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ України.* – 2007. – № 4 (35). – С. 179-187.

Лукаш С.С. Принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин / С.С. Лукаш // *Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр.* – К.: Ін-т держави і права НАН України. – 2007. – Вип. 38. – С. 361-366.

Старчук О.В. Щодо ознак принципів трудового права України / О.В. Старчук // *Публіч. право.* – 2013. – № 1. – С. 200-206.

Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права / В.І. Щербина, Н.О. Валуєва // *Вісн. Запорізького юрид. ін-ту; Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ.* – Запоріжжя: ЗЮІ; ДДУВС, 2011. – 2011. № 3(56). – С. 102-108.

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

Ярошенко О.М. Рівність прав працівників як основний принцип трудового права України // Актуальні пробл. політики: зб. наук. пр. / гол. ред. С.В. Ківалов. – О.: Нац. ун-т “Одес. юрид. акад.; Південноукр. центр гендер. пробл., 2012. – Спец. вип. – С. 77-87.

Т е м а 4. Суб’єкти трудового права

Питання для обговорення

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

Завдання

10. Іванов працював у роботодавця – фізичної особи (суб’єкта підприємницької діяльності), який використовує найману працю. Коли після закінчення роботи Іванов звернувся до роботодавця з проханням внести запис у трудову книжку про зазначений період роботи, той відмовив у цьому, посилаючи на те, що трудові книжки необхідно мати тільки працівникам, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях. У нього немає бланків трудових книжок, він не знає, як правильно їх оформляти.

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

Дайте мотивовану відповідь.

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

Чи законне рішення виборного органу первинної профспілкової організації?

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

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

13. Під час розгляду позову Климової про поновлення на роботі було встановлено, що її звільнення проведено без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації “Харчовик”, яка, на думку позивачки, діяла на підприємстві й профорганізатором якої було її обрано. У судовому засіданні встановлено, що наказ про звільнення Климової за п. 1 ст. 40 КЗпП було видано 1 квіт. 2013 р.; заснована профспілкова організація 11 берез., первинна організація була прийнята на облік в Обласному комітеті профспілок 15 берез., легалізована районним управлінням юстиції 3 квіт. 2013 р. Посаду Климової дійсно було скорочено.

Яке рішення має прийняти суд?

Список літератури за темою

Гончарова Г.С. Повноваження трудових колективів на сучасному етапі / Г.С. Гончарова // Матеріали наук. конф. “Конституція України – основа модернізації держави та суспільства”, 21-22 черв. 2001 р., Харків. – Х.: Право, 2001. – С. 193-196.

Гончарова К.В. Правовий статус державних органів – суб’єктів трудового права / К.В. Гончарова // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. – Вип. 54. – С. 354-360.

Держава та її органи як суб’єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис: моногр. / К.В. Гончарова, Ю.Ю. Івчук, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко; за наук. ред. О.М. Ярошенко. – Х.: Право, 2014. – 288 с.

Костюк В. Трудова правосуд’єктність як основна права властивість суб’єктів трудового права / В. Костюк // Підприємництво, госп-во і право. – 2005. – № 8. – С. 35-39.

Костюк В.Л. Трудовий колектив: окремі проблеми законодавчого закріплення трудової правосуд’єктності / В.Л. Костюк // Наук. зап. НаУКМА. – К.: ВДЦ НаУКМА, 2011. – Т. 116. – Юрид. науки. – С. 84-86.

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

Лазор В.В. Трудовий колектив як суб’єкт трудового права і сторона трудових спорів / В.В. Лазор // Там же. – 2003. – № 10. – С. 100-103.

Нікіфоров В.Ю. Профспілки як суб’єкт трудового права / В.Ю. Нікіфоров // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр.справ, 2004. – Вип. 27. – С. 368 – 373.

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

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

Сільченко С. Актуальні проблеми створення професійних спілок і первинних профспілкових організацій / С. Сільченко // Підприємництво, госп-во і право. – 2003. – № 10. – С. 111-113.

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

Слюсар А.М. Класифікація суб'єктів трудового права України / А.М. Слюсар // Вісн. Акад. прав. наук України: зб. наук. пр. – Х.: Право, 2010. – № 4 (63). – С. 195-205.

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

Толмач О.В. Критерії трудової правосуб'єктності працівника / О.В. Толмач // Наук. вісн. Чернів. ун-ту: зб. наук. пр. – Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2009. – Вип. 518. Правознавство. – С. 59-64.

Хуторян Н.М. Проблеми визначення “роботодавець” за законодавством України / Н.М. Хуторян // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – Вип. 31. – С. 207 – 215.

Шамшина І.І. Місце суб'єкта в структурі правовідносин у трудовому праві / І.І. Шамшина // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України / голова редкол. Ю.С. Шемшученко, 2010. – Вип. 47. – С. 347-354.

Швець Н.М. Проблемні аспекти трудової правосуб'єктності працівників / Н.М. Швець // Підприємництво, госп-во і право – 2013. – № 3. – С. 64-68.

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

Ярошенко О.М. Щодо правового статусу працівників / О.М. Ярошенко // Пробл. законності. – 2010. – Вип. 106. – С. 38-45.

Тема 5. Трудові правовідносини

Питання для обговорення

1. Поняття й ознаки трудових правовідносин.
2. Відмінність трудових правовідносин від інших відносин, пов'язаних із працею.
3. Сторони та зміст трудових правовідносин.
4. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Завдання

14. Бригадир Воронов від імені бригади уклав угоду з фермерським господарством “Світанок” про те, що бригада зобов’язується відремонтувати токарний верстат, обладнання насосної станції, а також вентиляцію у нежитловій будівлі, в якій розташовані промислові потужності. Вся робота оцінена в 5000 грн. Угоду підписали бригадир і голова фермерського господарства.

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

15. Дегтяренко працював водієм у НДІ. За дорученням директора інституту він виїхав у відрядження в Богодухівський р-н, де скоїв аварію, в результаті якої автомобіль було пошкоджено. Вартість ремонту становила 17600 грн. На цю суму інститут подав позов до Дегтяренка. Московський районний суд м. Харкова позов задовольнив повністю на підставі ст. 1166, 1187 ЦК України. Дегтяренко оскаржив рішення суду в апеляційному суді. У скаргі він посилався на важкі умови поїздки по бездоріжжю і просив зменшити суму стягнення.

Нормами якої галузі права мав керуватись суд першої інстанції при прийнятті рішення? Чи підлягає скарга задоволенню?

16. Після обрання нового складу міської ради і міського голови на посаду головного редактора газети, заснованої міською радою, розпорядженням міського голови було призначено Петрусенка. Гнатюк, що займав цю посаду протягом п'яти років, був вимушений залишити її, але оскаржив це рішення у суді. Суд скасував розпорядження міського голови як таке, що не відповідає вимогам Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”. З дня призначення на посаду і до набрання чинності рішення суду Петрусенко пропрацював на посаді головного редактора чотири місяці.

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

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

Які правовідносини виникли в цьому випадку?

18. Івченка було прийнято на роботу у колективне сільськогосподарське підприємство (КСП) будівельником. Фактично ж він копав колодязі для цього підприємства та інших організацій за вказівками керівництва КСП. Між головою сільради і керуючим відділенням № 2 15 верес. 2013 р. КСП, з однієї сторони, та Івченком – з другої, був укладений договір, за яким Івченко зобов'язувався викопати колодязь у с. Ясне, відділення № 2 – доставити матеріал для зрубу, а сільрада – оплатити роботу.

Та 11 листопада 2013 р., коли Івченко копав колодязь, з ним стався нещасний випадок, унаслідок чого він зашкодив здоров'ю й отримав інвалідність. Від відшкодування шкоди у зв'язку з ушкодженням здоров'я колективне сільськогосподарське підприємство відмовилось, вважаючи, що нещасний випадок стався не при виконанні Івченком трудових обов'язків.

Які правовідносини виникли в даному випадку? Як вирішити цей спір?

19. Столяри Семенко і Карпенко були запрошені директором школи для ремонту даху будівлі школи. З ними було укладено трудову угоду, за якою Семенко і Карпенко зобов'язувались замінити протягом липня весь дах, працюючи у вечірню пору з 16 до 22 год, а дирекція повинна щомісячно виплачувати їм заробітну плату в розмірі місячної тарифної ставки столяра. Після закінчення роботи Семенко і Карпенко почали вимагати виплати грошової компенсації за невикористану відпустку, а Карпенко, крім того, оплати йому листка непрацездатності.

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

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

Чи є голова об'єднання профспілкових організацій області суб'єктом трудових правовідносин? Які юридичні факти є

підставами припинення трудових правовідносин? Чи можна таке рішення профспілкового органу вважати достатньою підставою припинення трудових правовідносин?

Список літератури за темою

Апанасенко А.М. До питання про підстави диференціації правового регулювання соціально-трудова відносин / А.М. Апанасенко // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України. – 2009. – Вип.44. – С. 391-396.

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

Венедіктов С.В. Правове визначення суб'єктів трудових правовідносин в Україні / С.В. Венедіктов // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. – Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2009. – № 872. Сер. Право. – Вип. 6. – С. 243-246.

Вишновецька С. Трудові правовідносини як об'єкт дослідження науки трудового права / С. Вишновецька // Підприємництво, госп-во і право. – 2004. – № 1. – С. 60-63.

Гончарова Г.С. Про демократичні засади у трудових відносинах / Г.С. Гончарова // Актуальні пробл. труд. права та права соц. забезп.: зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. – Хмельн.: Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права. – 2007. – С. 37-40.

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

Занфірова Т.А. Поняття і структура правового простору в трудових відносинах / Т.А. Занфірова // Вісн. Нац. акад. прокуратури України. – 2009. – № 2. – С. 79-88.

Жернаков В.В. До питання про правове розуміння праці та трудових відносин / В.В. Жернаков // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К., 2006. – Вип. 34. – С. 307-311.

Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 49-52.

Жернаков В.В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві / В.В. Жернаков // Пробл. законності. – 2009. – Вип. 100. – С. 134-147.

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

Мельник К.Ю. Передумови виникнення трудових правовідносин / К.Ю. Мельник // Право і безпека: наук. журн. – 2010. – № 5. – С. 232-236.

Мельник К.Ю. Загальні підходи до розуміння юридичних фактів у трудовому праві / К.Ю. Мельник // Там же. – 2011. – № 2. – С. 253-257.

Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: моногр. / П.Д. Пилипенко. – К.: Знання, 2003. – 146 с.

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

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

Питання для обговорення

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

З а в д а н н я

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

1) усі працівники при прийнятті на роботу мають проходити попередній медичний огляд;

2) заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць 16-го числа кожного місяця;

3) робоча зміна триватиме 8 годин, а переробки компенсуватимуться премією або додатковою відпусткою;

4) працівники, які порушили трудову дисципліну, будуть притягатися до відповідальності у вигляді штрафу;

5) за прогул без поважних причин працівникам буде скорочуватися щорічна відпустка на кількість днів прогулу.

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

Висловіть свою думку щодо цього.

22. 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?

23. Водій Матвієнко тимчасово не працював на автомобілі у зв'язку з його ремонтом. Він наполягав на тому, що має право отримувати надбавку за класність за ці робочі дні, оскільки готовий був стати до роботи, але був вимушений не працювати з причин, що від нього не залежали. Між бухгалтером і юристом виникла суперечка: бухгалтер вважав, що надбавку за ці дні не слід виплачувати, а юрист 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?

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

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

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

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

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

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

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

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

4) усі працівники зобов'язуються без дозволу адміністрації не знаходитись у приміщенні магазину в неробочій час із

причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати на робочі місця сторонніх осіб.

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

Список літератури за темою

Амелічева Л.П. Щодо трудової відповідальності учасників правовідносин соціального діалогу в сфері безпеки і гігієни праці / Л.П. Амелічева // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасників V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 130-136.

Гетьманцева Н.Д. Місце державних органів у системі соціального партнерства / Н.Д. Гетьманцева // Юрид. Україна. – 2011. – № 7. – С. 28-32.

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

Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин / В. Жернаков // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2000. – № 4 (23). – Х.: Право, 2000. – С. 227-238.

Клименчук Н.М. До питання змісту структури генеральної угоди / Н.М. Клименчук // Вісн. Верхов. Суду України. – 2011. – № 1. – С. 45-48.

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

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

Лосиця І.О. Правові засади укладення колективних договорів: [Електрон. ресурс] / І.О. Лосиця // Ученые зап. Тавр. нац. ун-та. – Т. 21 (60). – № 1 Юрид. науки [Електрон. ресурс]. – 2008. – С. 100-109.

Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством / С. Морозов // Підприємництво, госп-во і право: наук.-практ. госп.-прав. журн. – 2013. – № 2. – С. 89-92.

Середа О. Відповідальність сторін колективно-договірних відносин: сучасний стан і перспективи / О. Середа // Вісн. Нац. акад. прокуратури України. – 2011. – № 1. – С. 80-84.

Сімутіна Я.В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод / Я.В. Сімутіна // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2010. – № 2. – С. 186-190.

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

Чанишева Г. Правовые основы социального диалога в сфере труда / Г. Чанышева // Ежегодник укр. права. – № 5. – сб. науч. тр. / Нац. акад. прав. наук Украины. – Х.: Право, 2013. – С. 396-402.

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

Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права / О. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2004. – № 2 (37). – С. 131-138.

Тема 7. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Питання для обговорення

1. Поняття зайнятості та її види.
2. Державна політика в сфері зайнятості.
3. Порядок реєстрації та ведення обліку безробітних.
4. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян.
5. Правовий статус безробітного.

6. Органи, що здійснюють працевлаштування, їх правовий статус.
7. Соціальні гарантії при втраті роботи та безробітті.

З а в д а н н я

26. П'ятнадцятирічний Степаненко, отримавши згоду від батьків влаштуватися на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Він мав звернутися для працевлаштування на підприємство за рахунок установленої виконкомом міської ради броні. Однак директор підприємства відмовився прийняти Степаненко 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?

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

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

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

робота не відповідає її спеціальності.

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

Список літератури за темою

Безусий В.В. Юридичні гарантії зайнятості та працевлаштування населення / В.В. Безусий // Право і безпека: наук. журн. – 2012. – № 3. – С. 255-258.

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

Коляда Т.А. Працевлаштування молоді: проблеми правового регулювання / Т.А. Коляда // Право і безпека: наук. журн. – 2010. – № 2. – С. 166-69.

Краєвська В.О. Механізми подальшого вдосконалення зайнятості вивільнених працівників / В.О. Краєвська // Пробл. законності. – 2011. – Вип. 117. – С. 31-36.

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

Попов С.В. Безробіття: його форми та види / С.В. Попов // Наук. зап. 2008. – № 1(6). Право, економіка, гуманіт. науки. – 2008. – С. 50-56.

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

Юровська В.В. Правове регулювання працевлаштування безробітних в законодавстві України / В.В. Юровська // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна № 1034. Сер. Право. – 2012. – Вип. № 13. – С. 115-117.

Юшко А.М. Шляхи впровадження Закону України “Про зайнятість населення” / А.М. Юшко // Актуальні пробл. права:

теорія і практика: зб. наук. пр. № 26. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля, 2013. – С. 638-644.

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

Тема 8. Трудовий договір

Питання для обговорення

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.
2. Сторони трудового договору.
3. Зміст, форма, строк трудового договору.
4. Порядок укладення трудового договору.
5. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.
6. Поняття та види переведень на іншу роботу.
7. Порядок переведення на іншу роботу.
8. Переміщення на інше робоче місце і його відмінність від переведення.
9. Зміна істотних умов праці.
10. Поняття, підстави і порядок відсторонення працівників від роботи. Відмінності відсторонення від припинення трудових правовідносин.
11. Загальна характеристика підстав припинення трудових правовідносин, їх класифікація.
12. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
13. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
14. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
15. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною.

16. Додаткові підстави припинення трудових правовідносин.

17. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

З а в д а н н я

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

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

30. Бойко у вересні була допущена директором заводу до роботи. До початку роботи вона здала у відділ кадрів трудову книжку і заяву про прийняття на роботу з резолюцією начальника цеху. В день видачі заробітної плати Бойко не отримала заробітну плату. 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?

31. Ковальчук влаштувався на роботу токарем-інструментальником VI розряду. Начальник цеху обіцяв йому щорічну відпустку тривалістю 30 календарних дні за умови, що Ковальчук буде виконувати термінові завдання в надурочний час. За перший рік роботи йому було надано щорічну відпустку тривалістю 24 календарних дні. Ковальчук звернувся до керівника з вимогою надати йому 30 днів відпустки у зв'язку з тим, що він неодноразово за розпорядженням начальника цеху в надурочний час виконував термінові завдання. Директор заводу заперечив проти вимог Ковальчука на тій підставі, що вклю-

чення до договору такої вимоги є незаконним і начальник цеху не мав на це права.

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

32. Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим 10 квітня з Івановим було укладено трудовий договір про те, що він прийнятий механіком і повинен розпочати роботу 18 квітня.

А 18 квітня Іванов дізнався, що напередодні Струк відкликав свою заяву про звільнення за власним бажанням, отже, роботи для нього немає. Оскільки Іванов уже залишив попереднє місце роботи, він подав позов до суду з вимогою надання йому роботи на підставі трудового договору від 10 квітня.

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

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

34. Голова профспілкового комітету університету, у підпорядкуванні якого знаходиться спортивно-оздоровчий табір, наказом від 30 квітня звільнив охоронників Чаленка і Сокола у зв'язку із початком 1 травня сезону роботи табору. Водночас обов'язки з охорони майна на період сезону було покладено на 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 і в якому порядку вони визначаються? Чи є підстави для звільнення Чаленка і Сокола за вказаних обставин?

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

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

36. Вименець працював в автобусному парку шофером-кондуктором автобуса в автоколонії № 4, що обслуговувала міжміські перевезення. За отримання грошей з двох пасажирів і невідачу їм квитків наказом директора автобусного парку йому було винесено догану. Одночасно Вименець був переміщений в

автоколону № 2, що обслуговує внутрішньоміські перевезення. Вименець звернувся у КТС з вимогою скасування наказу, але отримав відмову. Суд, що розглянув позов Вименця, задовольнив його частково: накладене дисциплінарне стягнення визнав необґрунтованим, оскільки, як було з'ясовано судом, гроші з пасажирів брав не Вименець, а його напарник, проте переміщення в автоколону № 2 визнав обґрунтованим. Вименець оскаржив рішення в апеляційному суді. У своїй скарзі він посилався на те, що районний суд не повністю дослідив матеріали справи, з яких слід зробити єдиний висновок: мало місце не переміщення, а переведення на іншу роботу (на що потрібна його згода), бо змінилися режим та умови праці, зменшився розмір премії.

Який із видів зміни змісту трудового договору мав місце в даному випадку? Що є підставою для переведення, переміщення і зміни істотних умов праці? Як повинен вирішити справу апеляційний суд?

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

Що має місце в даному випадку: переведення чи переміщення? Яке правове значення має рішення трудового колективу? Як повинен вирішити справу суд?

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

Чи має тут місце переведення на іншу роботу? Чи вправі керівник вимагати від Лук'янової статися до роботи в дитячих яслах? Яким повинно бути рішення суду?

39. Сташко після закінчення технічного університету пропрацював за направленням два роки на заводі прокатних валків. Знайшовши роботу з більш привабливими умовами праці, він написав заяву про звільнення за власним бажанням з посади, яка була надана йому як молодому фахівцю. Директор відмовив Сташку на тій підставі, що він зобов’язаний відпрацювати на заводі три роки, оскільки його підготовка в університеті здійснювалася на замовлення заводу. В свою чергу, Сташко вказав керівництву підприємства на невиконання зобов’язань за договором, оскільки йому не надали житла за рахунок роботодавця.

Чи має право Сташко звільнитися за власним бажанням за вказаних умов?

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

дисциплінарне стягнення. До того ж це питання не узгоджувалося з трудовим колективом відділу.

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

41. Слинько працювала штукатуром ПрАТ “Інвестбуд”. Вона часто хворіла і ЛКК дійшла висновку, що ця робота протипоказана їй за станом здоров’я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації була звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Слинько 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 ЛКК для роботодавця? Чи вправі Слинько відмовитися від переведення на іншу роботу? Як суд повинен вирішити справу?

42. Сантехнік Носов 1 вересня 2013 р., перебуваючи у нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовт. 2013 р. був засуджений до обмеження волі на строк до трьох років. Після оскарження вироку в апеляційному порядку Носов приступив до роботи. 27 жовт. 2013 р. Носов не виконав завдання власника по ремонту гідранту. 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 верес. 2013 р. йому було оголошено догану. Носов не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій указав, що за одне правопорушення 01.09.2013 р. він був двічі притягнутий до юридичної відповідальності.

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

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

Як кваліфікувати дії Тищук? Яким повинно бути рішення суду?

44. 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 за її проханням було вислано трудову книжку, вона виявила у ній такий запис: "Звільнена за п. 4 ст. 40 КЗпП України". Дізнавшись про зміст цієї статті, Войтенко звернулася до прокурора зі скаргою на дії власника.

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

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

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

46. Савченко прохворіла 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 на її утриманні після смерті чоловіка знаходяться двоє 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?

47. Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2011 р. вона була обрана звільненням головою виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, а на її посаду прийняли Скрипнюк. У жовтні 2013 р. Скичко від обов'язків була звільнена у зв'язку із закінченням строку повноважень на виборній посаді і приступила до виконання своїх попередніх обов'язків. Наказом директора підприємства від 12 жовт. 2013 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?

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

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

49. 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 із рапортом надіслав його заступнику генерального директора. У рапорті було вказано, що хоча жодна із трьох працівниць бухгалтерії, робочі місця яких знаходяться у цьому приміщенні, не змогла пояснити появлення фарби, за місцем проживання (у гуртожитку ПрАТ) однієї з них – бухгалтера Ривкіної – триває ремонт.

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

Підготуйте письмовий висновок із відповідним обґрунтуванням.

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

Проаналізуйте ситуацію, що викладена в умові завдання. Хто і за що може бути звільнений за п. 1 ст. 41 КЗпП України?

51. Громова працювала бібліотекарем в коледжі. Під час інвентаризації було встановлено, що вона замінила книжки, які мають великий попит, на інші книжки такої ж вартості. За згодою виборного органу первинної профспілкової організації її було звільнено за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Звернувшись до

суду з позовом про поновлення її на роботі, Громова не заперечувала факту підміни книжок, але зазначила, що договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався, матеріальних збитків коледжу вона не завдала.

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

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

Про дані фото після початку навчального року стало відомо переважній більшості учнів, а також їхнім батькам. Окремі батьки учнів у місцевій газеті опублікували статтю із засудженням такої поведінки викладача і вимагали звільнення її з посади, пов'язаної зі здійсненням виховної діяльності. 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?

53. Викладача фізкультури загальноосвітньої гімназії № 4 Шкуренка було звільнено 12 лют. 2014 р. за п. 3 ст. 41 КЗпП України за вчинення аморального проступку. У скарзі батьків учнів гімназії від 1 груд. 2013 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?

54. Завідуюча відділенням дитячої поліклініки Цушко грубо поводитися з хворими дітьми та їх батьками. Не звертаючи уваги на чисельні 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 була не згодна зі звільненням.

Який порядок розірвання трудового договору за ст. 45 КЗпП? Якою має бути відповідь юриста?

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

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

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

Список літератури за темою

Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: навч. посіб. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вид. Паливода А.В., 2002. – 124 с.

Височина О.В. Трудова функція та аспекти її актуальності / О.В. Височина // Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ. – 2008. – Вип. 40. – С. 312-318.

Гетьманцева Н.Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева // Наук. вісн. Чернів. ун-ту: зб. наук. пр. – Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2010. – Вип. 533. Правознавство. – С. 38-43.

Жернаков В.В. Договірне регулювання відносин у сфері праці / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко // Договір як універсальна правова конструкція: моногр. – Х.: Право, 2012. – С.112-232.

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

Жернаков В.В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання / В.В. Жернаков // Вісн. Нац. акад. прав. наук України – 2013. – № 3. – С.

Зінченко М.Ю. Професія як елемент трудової функції працівника / М.Ю. Зінченко // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 315-319.

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

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

Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору

та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П.Д. Пилипенко // Вісн. Львів. ун-ту. Сер. юрид. – Л.: ЛДУ, 2002. – Вип. 37. – С. 337-342.

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

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

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

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

Трубіцин Д.В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору / Д.В. Трубіцин // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. – Вип. 51. – С. 364-369.

Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: моногр. / за наук. ред. проф. Ярошенка О.М. – Х.: Юрайт, 2013. – 288 с.

Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін / А. Цапенко // Вісн. Акад. прав. наук України: зб. наук. пр. – Х.: Право, 2011. – 2011 р. № 3 (66). – С. 285-292.

Цесарський Ф.А. Визначення змісту поняття “трудоий договір” та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки / Ф.А. Цесарський // Вісн. Нац. ун-ту “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”. Сер. Економ. теорія та право: зб. наук. пр. – Х.: Право, 2012 – 2011. № 4 (7). – С. 165-172; Завдання трудового права та інституту індивідуальних трудових договорів на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави. – Там же. – 2012. – № 1 (8). – С. 147-154.

Юшко А.М. Переведення чи зміна істотних умов праці? / А.М. Юшко // 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 / А.М. Юшко // Актуальні пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л.І. Лазор. – 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 // Публіч. право. – 2013. – № 1(9). – С. 192-199.

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

Тема 9. Робочий час

Питання для обговорення

1. Поняття і види робочого часу. Відмінності скороченого робочого часу від неповного.
2. Режим та облік робочого часу та порядок його встановлення.
3. Гарантії для працівників з ненормованим робочим днем.
4. Особливості впровадження багатозмінного та вахтового режиму роботи.
5. Робота понад встановлену тривалість робочого дня.
6. Особливості залучення до роботи працівників у святкові та неробочі дні.

З а в д а н н я

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

Як вирішити дане питання?

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

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

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

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

59. Директор автотранспортного підприємства пасажирських перевезень з метою обслуговування пасажирів наказом запровадив для водіїв автобусів, які працюють на міських і приміських маршрутах, робочий день із поділом його на дві частини. Тривалість перерви складає 3 год. Група водіїв, вва-

жаючи наказ незаконним, звернулася до комісії по трудових спорах.

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

Список літератури за темою

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

Барабаш Г. Про правове регулювання робочого часу і часу відпочинку наукових працівників / Г. Барабаш // Підприємництво, госп-во і право. – 2005. – № 10. – С. 63-66.

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

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

Петров А. Ненормированный рабочий день / А. Петров // Хоз-во и право. – 2012. – № 2. – С. 100-106.

Синенко С.В. Особливості правового регулювання тривалості робочого часу працівників транспорту / С.В. Синенко // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2012. – № 3. – С. 236-242.

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

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

Тема 10. Час відпочинку

Питання для обговорення

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

Завдання

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

Чи правомірна така відмова?

61. 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. Зварники проти звільнення не заперечували, але вимагали, щоб їм виплатили грошову компенсацію за невикористану відпустку.

Чи є законною вимога?

62. У зв'язку зі спадом виробництва за наказом керівника підприємства і з його ініціативи інженеру Войтенку з вересня по листопад 2013 р. була надана відпустка без збереження

заробітної плати. У колективному договорі надання такої відпустки не передбачалося.

Чи зараховується час цієї відпустки без збереження заробітної плати в стаж роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

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

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

Список літератури за темою

Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: моногр. / Л.П. Гаращенко. – К.: Ред. газети “Іменем Закону”, Павлім, 2003. – 172 с.

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

Гончаренко В.М. Час відпочинку як соціально-трудова гарантія / В.М. Гончаренко // Актуальні пробл. регулювання відносин у сфері праці і соц. забезп.: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7-8 жовт. 2011 р. / НУ “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”. – Х.: Кросроуд, 2011. – С. 287-289.

Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / К.І. Дмитрієва // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2013. – № 1. – С. 195-199.

Дмитрієва К.І. Поняття та види часу відпочинку / К.І. Дмитрієва // Розвиток законодавства про працю і соц. за-

безп.: здобутки і пробл.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. ІV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / НУ “Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого”. – Х.: Право, 2012. – С. 346-348.

Домбругова А. Умови надання основної щорічної відпустки / А. Домбругова // Юрид. вісн. України. – 2005. – № 24. – С. 14, 15.

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

Мельник К.Ю. Окремі проблеми сучасного та майбутнього національного законодавства у сфері регламентації відпусток / К.Ю. Мельник // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 трав. 2013 р.) / НУ “Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого”. – Х.: Право, 2013. – С. 56-59.

Ситницька О.А. Пропозиції щодо посилення юридичних гарантій права на відпочинок / О.А. Ситницька // Актуальні пробл. розвитку законодавства про працю та соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22-23 квіт. 2009 р.). – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / за ред. В.В Жернакова. – 2009. – С. 387-389.

Тема 11. Оплата праці

Питання для обговорення

1. Поняття, структура та особливості заробітної плати.
2. Методи регулювання оплати праці.
3. Поняття заробітної плати та її структура.
4. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
5. Системи оплати праці.
6. Тарифна система оплати праці, її структура.

7. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
8. Гарантійні та компенсаційні виплати, їх розмір.

З а в д а н н я

64. Двойніков 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 свято (8 березня). Два місяця йому не оплачували понаднормової роботи, хоча він працював цілодобово з розрахунку: один день роботи, два дні відпочинку.

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

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

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

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

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

67. Інженер Антоненко перебував у відрядженні з третього по десяте травня. Після повернення з відрядження він

почав вимагати надання йому двох днів відпочинку (замість вихідного дня та святкового дня 1-го травня) або оплатити ці дні в подвійному розмірі.

Чи підлягає вимога задоволенню? Які гарантії установлені для осіб, що направляються у від'їждження?

Список літератури за темою

Божко В.М. Щодо розмежування змісту термінів “заробітна плата” і “оплата праці” / В.М. Божко // Бюл. М-ва юстиції України. – 2010. – № 12. – С. 70-77.

Божко В.М. Принцип рівності в оплаті праці / В. Божко // Вісн. Нац. акад. прав. наук України: зб. наук. пр. / Нац. акад. прав. наук України. – Х.: Право, 2012. – № 4 (71). – С. 233-245.

Бурнягіна Ю.М. Локальне регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження: моногр. / Ю.М. Бурнягіна. – Х. : Юрайт, 2014. – 224 с.

Валецька О.В. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці в сучасних умовах / О.В. Валецька // Унів. наук. зап. – 2008. – № 1. – С. 144-150.

Верес Ю.М. Проблемні питання колективно-договірного регулювання оплати праці / Ю.М. Верес // Актуальні пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л.І. Лазор. – Луганськ.: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2011. – № 19. – С. 216-223.

Івашина О. Удосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні / О. Івашина // Держ. упр. та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. – Д.: ДРІДУ; НАДУ при Президентіві України, 2010. – Вип. 2 (5). – С. 157-165.

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

Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору / І. Козуб // Підприємництво, госп-во і право: наук.-практ. госп.-прав. журн. – 2013. – № 3. – С. 59-63.

Кохан М.С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями в системі оплати праці / М.С. Кохан // Актуальні пробл. держави і права: зб. наук. пр. / Одес. нац. юрид. акад. – О.: Юрид. літ., 2012. – Вип. 63. – С. 417-423.

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

Малицька І.Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні / І.Д. Малицька // Держава і право. Юрид. і політ. науки : зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. – Вип. 51. – С. 387-392.

Сімутіна Я.В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати / Я.В. Сімутіна // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2010. – № 3. – С. 139-142.

Шимановська Р. Державні механізми регулювання заробітної плати в сучасних умовах / Р. Шимановська // Зб. наук. пр. НАДУ при Президентіві України. – К.: НАДУ, 2009. – № 2. – С. 118-126.

Хуторян Н. Актуальне дослідження засад правового регулювання оплати праці / Н. Хуторян // Вісн. Акад. прав. наук України: зб. наук. пр. / Акад. прав. наук України. – Х.: Право, 2011. – 2011 р. № 4 (67). – С. 274-276.

Чанишева Г.І. Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати / Г.І. Чанишева // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повід. омл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 94-98.

Юшко А.М. Удосконалення законодавства про заохочення працівників / А.М. Юшко // Актуальні питання інновац. розвитку. – 2012. – № 2. – С. 48-52.

Тема 12. Дисципліна праці

Питання для обговорення

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

З а в д а н н я

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

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

69. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Зоря” було запропоновано включити до переліку дисциплінарних стягнень: попередження; догану; позбавлення відпустки осіб, які здійснили прогули; штраф у розмірі до

150 грн для осіб, які з'явилися на роботі у нетверезому стані; звільнення.

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

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

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

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

Чи законне звільнення вказаних працівників?

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

Чи має місце в даному випадку систематичність порушення трудової дисципліни? Яким повинно бути рішення суду?

73. Працівники аварійної бригади, зміна яких закінчувалася о 22-й год, після виконання роботи із ліквідації прориву на водоводі за півгодини до закінчення зміни неподалік від будинку, де проводили ремонт, почали розпивати спиртні напої, якими їх пригостив господар будинку. Патрульна служба райвідділу внутрішніх справ о 22-30 зафіксувала цей факт. Наступного дня начальник райвідділу надіслав на адресу підприємства, де працювали слюсарі, повідомлення про скоєне правопорушення. Керівник підприємства з огляду на те, що вживання спиртних напоїв працівниками набуло поширення у засобах масової інформації, хоча і не збирався це робити, був вимушений звільнити цих працівників за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

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

74. 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.

75. Тимошенко працював газозварником на заводі. За брак у роботі йому було 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 Тимо-

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

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

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

77. Слідчий районної прокуратури Петров 20 берез. 2013 р. з'явився на роботу в стані алкогольного сп'яніння.

Після проведення службової перевірки, яка була закінчена 5 квіт. 2013 р., прокурор області 15 трав. 2013 р. видав наказ про звільнення Петрова з посади слідчого з позбавленням класного чину.

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

78. Трощенко працював майстром на гірничому підприємстві. У 2013 р. 7 квіт. він був звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП України за те, що курих та користувався відкритим вогнищем на території гірничого підприємства. Трощенко перед позовом до суду звернувся до юриста за консультацією з питанням: чи розповсюджується на нього дія КЗпП України, чи в цьому випадку слід користуватись Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств?

Яку відповідь повинен дати юрист?

Список літератури за темою

Андрушко А.В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / А.В.Андрушко // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України / голова редкол. Ю. С. Шемшученко, 2007. – Вип.37. – С. 371-377; Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності // Там же. – 2008. – Вип. 41. – С. 380-385.

Барабаш О.Т. Відповідальність за порушення трудової дисципліни / О.Т. Барабаш. – К.: Вищ. шк., 1997.

Барабаш О.Т. Дисципліна праці: навч. посіб. / О.Т. Барабаш. – Х.: УкрЮА, 1994. – 52 с.

Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження / І. Бородін // Право України. – 2006. – № 12. – С. 93-97.

Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: моногр. / В.О. Голобородько; за наук. ред. О.М. Ярошенко. – Х.: Юрайт, 2012. – 256 с.

Домбругова А. Розірвання трудового договору як захід дисциплінарного стягнення / А. Домбругова // Юрид. України. – 2003. – № 8. – С. 67-73.

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

Колеснік Т.В. Механізм забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах та його складові / Т.В. Клеснік // Актуальні пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л.І. Лазор. – Луганськ.: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2013. – № 27. – С. 270-278.

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

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

Петришина-Дюг Г.Г. Дисциплінарна відповідальність у

трудоному праві: поняття та принципи / Г.Г. Петришина-Дюг // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. Правознавство. – 2008. – Вип. 461. – С. 39-42.

Пилипенко В.М. Дисциплінарна відповідальність як стимулюючий захід ефективної трудової діяльності / В.М. Пилипенко // Право і безпека : наук. журн. – 2011. – № 4. – С. 172-175.

Тищенко О.В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти / О.В. Тищенко // Бюл. М-ва юстиції України. – 2009. – № 1. – С. 71-76.

Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту / Г. Угрюмова // Право України. – 2006. – № 1. – С. 40-43.

Хуторян Н.М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю // Удосконалення труд. законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 103-117.

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

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

Яковлєва Г.О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків / Г.О. Яковлєва // Там же. – 2001. – Вип. 51. – С. 163-170.

Ярошенко О.М. Сочетание централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка / О.М. Ярошенко // Труд. и соц. право. – 2012. – № 3. – С. 21-26.

Ярошенко О.М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / О.М. Ярошенко // Соц. право України: наук. зб. / Черніг. держ. технолог. ун-т, Укр. асоц. фахівців труд. права. – Чернігів: Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – № 1 (1). – С. 53-63.

Тема 13. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації

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. Відшкодування моральної шкоди у трудових відносинах.

Завдання

79. Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада з двох осіб не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам було виплачено 5000 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування із зарплати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 1900 грн, а середній заробіток – 2300 грн. Усенко звернувся до суду.

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

80. 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 робіт-

никам за простій не з їх вини 4500 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті якої допущено простій і фабриці заподіяна шкода, 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?

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

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

82. Дояр сільськогосподарського підприємства Мазур 24 травня був на роботі в нетверезому стані і не подоїв корів. У зв'язку з цим підприємство не одержало 274 л молока. Наказом директора Мазура було притягнуто до матеріальної відповідальності, а з його зарплати відраховано вартість неодержаного молока з розрахунку 5,00 грн за 1 л. Мазур оскаржив наказ директора у КСП.

Чи є умови для притягнення Мазура до матеріальної відповідальності? Яким повинно бути рішення КТС?

83. Водій сільгосппідприємства “Першотравневий” Черленяк отримав наряд на вивіз зерна, але, використовуючи без дозволу адміністрації автомобіль в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 1800 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 7400 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгосппідприємства подав позов про стягнення з Черленяка 9200 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

84. Торговельно-закупівельна база, до складу якої входять чотири фабрики з переробки овочів та фруктів, пред'явила в суд позов до директора фабрики № 1 Федорченка та комірника цієї фабрики Старченка про стягнення 14 940 грн. Позивач указав, що відповідачі – Федорченко і Старченко – не вжили заходів по забезпеченню збереження яблунового пюре у кількості 8,23 т. Оскільки шкода завдана з вини відповідачів, то, на думку позивача, Старченко як комірник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, а Федорченко як директор фабрики, де не вжито заходів по збереженню ввіреної продукції, – у розмірі середньомісячного заробітку.

При розгляді справи в суді Федорченко та Старченко заперечували свою вину і вказували, що відповідачем повинен бути Борисов – директор торговельно-закупівельної бази, до якого вони неодноразово звертались із проханням вжити заходів і виділити приміщення для збереження бочок з пюре, оскільки на території фабрики не було для цього відповідних умов. Борисов на це не реагував і допомоги фабриці не надав.

Судом було встановлено, що на фабриці не створено необхідних умов для збереження великих партій продукції, яка швидко псується, не вистачає холодильних камер, не обладнані приміщення для схову, через відсутність необхідних потужностей переробка значної кількості сировини неможлива. Незважаючи на це, керівництвом торговельно-закупівельної бази була закуплена партія яблунового пюре (1374 бочки), яку й доставили на територію фабрики, хоча було очевидно, що збереження цієї продукції не буде забезпечено. Однак ніяких заходів щодо усунення заподіяної шкоди для підприємства керівництвом бази не було вжито.

Вирішіть справу по суті. Яким має бути рішення суду?

85. Севрюк працював бджолярем фермерського господарства. Протягом року на пасіці загинуло десять бджолосімей, чим господарству заподіяно шкоду на суму 10 000 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 продезин-

фіковані вулики, не забезпечив належного догляду за бджолами. Суд позов задовольнив і стягнув із Севрюка 10 000 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?

86. У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 16000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку внести цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 2200 грн на місяць, тому не може сплатити 16000 грн, тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

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

87. Кульченко працювала завідуючою складом і допустила помилку при складанні акта приймання одержаного товару щодо його кількості. Внаслідок цього база не змогла пред'явити постачальнику претензію на суму 5 750 грн нестачі посуду для їдальні. Оскільки з Кульченко укладено договір про повну матеріальну відповідальність, до неї був пред'явлений позов на цю суму.

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

88. Директор заводу 28 жовтня звільнив за прогул Мозоза, Пархоменка, Дудніка. Вони звернулися з позовом до суду про поновлення на роботі. У ході засідання виявилось, що працівники були відсутні на роботі у зв'язку з тим, що вони як донори здавали кров, а згоду на звільнення дав голова виборного органу первинної профспілкової організації. Суд поновив позивачів на роботі та стягнув за три місяці вимушеного прогулу на

користь Мороза – 3861 грн, Пархоменка – 3906 грн, Дудніка – 3822 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?

89. У зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці директор ТОВ “Шлях” 01.07.2013 р. у письмовій формі повідомив працівника Голохватова щодо зміни у нього режиму роботи та переходу на нову систему оплати. Голохватов не погодився на продовження роботи в нових умовах і 1 серп. 2013 р. був звільнений за п.6 ст. 36 КЗпП. У день звільнення директор повідомив Голохватова, що у ТОВ “Шлях” у цей момент на рахунку підприємства не має коштів і запевнив останнього, що виплатить йому заборгованість за два місяці із заробітної плати протягом вересня 2013 р., а компенсацію за невикористану відпустку за 2012 р. – протягом жовтня 2013 р. Керівник порушив свої зобов'язання і в зазначені строки не розрахувався з працівником.

Голохватов звернувся до юридичної консультації за роз'ясненням.

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

90. Прокурор Лозівського р-ну подав позов до директора ЛКМЗ про стягнення заподіяної ним шкоди, викликаній тим, що рішенням суду на роботі була поновлена Іванченко, яку звільнили за п. 1 ст. 40 КЗпП, і їй сплачено зарплату за час вимушеного прогулу в розмірі 5450 грн. Поновлення суд мотивував тим, що на засіданні виборного органу первинної профспілкової організації, де розглядалося питання про надання згоди на її звільнення, з 11 членів були присутні лише 5.

Чи є підстави притягнення директора до матеріальної відповідальності? Чи підлягає позов задоволенню?

91. Каменяр Пінчук 01 верес. 2013 р. звернувся до керівника підприємства “Ранок” з заявою про звільнення за власним бажанням. Однак директор не підписав заяву Пінчука, пояснивши, що не видасть наказ про його звільнення до того часу, поки бригадир будівельників Ісаєв разом з Пінчуком не розрахується з підприємством за цемент, який зберігався на будівельному майданчику і був зіпсований через дощ. При цьому директор повідомив Ісаєва, що в нього є пояснення інших працівників, які свідчать, що бригадир будівельників Ісаєв та каменяр Пінчук не вжили жодних заходів щодо рятування цементу від дощу, в результаті чого підприємству було завдано шкоди на суму 15000 грн.

Пінчук 01.01.2014 р. звернувся з позовом до суду щодо розірвання трудового договору, а також притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Яке рішення повинен винести суд ?

Список літератури за темою

Алексеев Л. Актуальні питання матеріальної відповідальності в трудовому праві / Л. Алексеев // Юрид. журн. – 2006. – № 7. – С. 50-52.

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

Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві / С. Ф. Гуцу // Право і безпека: наук. журн. – 2011. – № 3. – С. 248-251.

Диба І. Укладення договорів про повну матеріальну відповідальність / І. Диба // Юрид. вісн. України. – 2008. – 21 (23-30 трав.). – С. 13.

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

Кравцов Д.М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України / Д.М. Кравцов // Держ. буд-во та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. / Нац. акад.

прав. наук України; НДІ держ. буд-ва та місцевого самоврядування. – Х.: Право, 2012. – Вип. 23. – С. 208-215; Перспективи розвитку інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в Україні // Там же. – 2013. – Вип. 25. – С. 159-167.

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

Мельничук Н.О. Матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових умовах ринкової економіки / Н.О. Мельничук // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2012. – № 1. – С. 201-204.

Могила Д. Особливості матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій / Д. Могила // Юрид. журн. – 2011. – № 11. – С. 36-39.

Московченко М. Матеріальна відповідальність працівника / М. Московиченко // Юрид. Україна. – 2003. – № 3. – С. 73-77.

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

Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С.М. Прилипко // Пробл. законності. – 2009. – Вип. 100. – С. 155-164.

Селезень С.В. Особливості трудової функції працівників, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності / С.В. Селезень // Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ. 2009. – Вип. 3 (46). – 2009. – С. 226-232.

Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К.; О.: Вищ. шк., 1982. – 183 с.

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

Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / О.І. Хайнус // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2011. – № 4. – С. 410-414.

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

Хуторян Н.М. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності / Н.М. Хуторян // Юрид. вісн. – 2002. – № 3. – С. 110-115.

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

Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербина // Підприємництво, госп-во 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 / В.В. Юровська // Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: ХНУВС. – № 4. – 2012. – С. 256-263.

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

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

Тема 15. Охорона праці

Питання для обговорення

1. Охорона праці як інститут трудового права.
2. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві.
3. Нормативно-правові акти з охорони праці.
4. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.

5. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажу.
6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.
7. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях.

З а в д а н н я

92. Матвійчук, повертаючись додому неосвітленою вулицею пізно вночі після закінчення роботи, упав з велосипеда і зламав ногу. Свідками були троє працівників заводу, які закінчили роботу разом із ним. Вони викликали швидку допомогу, і постраждалого відвезли до лікарні. Внаслідок цієї травми Матвійчук став інвалідом II групи. Скласти акт про нещасний випадок на заводі відмовились, пояснивши, що це побутова травма.

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

93. Водій Міхненко, який працює на автокомбінаті, здійснював перевозку вантажів на завод залізобетонних конструкцій із різних підприємств міста. Ці перевози здійснювались на підставі договору перевезення, що було укладено між автокомбінатом та заводом. В одному з рейсів під час розвантаження вантажу на території заводу водій отримав травму, внаслідок якої був тимчасово непрацездатний протягом трьох місяців.

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

94. 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?

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

Куди може бути оскаржена відмова складання акта про нещасний випадок на виробництві?

96. Робітник хлібокомбінату Білик в обідню перерву в пошуках їдальні вийшов за межі комбінату. Недалеко від комбінату Білик отримав травму від наїзду автомобіля, власника якого установити не вдалося. При складанні акта про нещасний випадок виник спір про те, чи пов’язаний цей випадок із виробництвом. Білик наполягав на тому, що, оскільки підприємство не забезпечило своїх працівників можливістю користуватися в обідню перерву їдальнею за місцем роботи, цей випадок необхідно вважати пов’язаним із виробництвом з усіма наслідками, які з цього випливають. Роботодавець заперечував й стверджував, що шкоду спричинено джерелом підвищеної небезпеки не на території підприємства і не в момент виконання трудових обов’язків, отже, цей випадок не пов’язаний із виробництвом.

Як вирішити спір?

97. Повертаючись з роботи, Мельник зайшов на стадіон подивитися футбольний матч. Після закінчення матчу він, поспішаючи додому, при посадці в переповнений трамвай пошко-

див собі руку. Через тиждень, вийшовши на роботу, Мельник вимагав складення акта про нещасний випадок і оплати листка непрацездатності у розмірі 100% середньої зарплати.

Як вирішити дане питання?

98. Водій автобуса Бакай отримав спецодяг – бавовняний костюм – терміном на один рік. Через півроку він був звільнений “за систематичне використання автобуса з метою особистої наживи”, як було вказано в наказі. При звільненні роботодавець запропонував йому повернути костюм, на що Бакай відповів відмовою.

Як вирішити спір?

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

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

Список літератури за темою

Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання / О. Баклан // Право України. – 2000. – №10. – С. 69, 70, 81.

Гаращенко Л.П. Охорона праці працівників за законодавством Європейського Союзу / Л.П. Гаращенко // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2006. – № 3. – С. 97-102.

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

Горденко О.О. Медичний огляд працівників: його значення та класифікація / О.О. Горденко // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України /

голова редкол. Ю. С. Шемшученко, 2009. – Вип. 43. – С. 355-359.

Дей М.О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці до законодавства ЄС / М.О. Дей // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2010. – № 3. – С. 280-283.

Жуковіна Л. Медичні огляди: право чи обов'язок? / Л. Жуковіна // Юрид. журн. – 2007. – № 7-8 (№ 7). – С. 36, 37.

Івчук Ю.Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю.Ю. Івчук // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 271-274.

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

Корякіна І.І. Адаптація законодавства України з охорони праці до окремих директив Європейського Союзу / І.І. Корякіна // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України / голова редкол. Ю.С. Шемшученко, 2009. – Вип. 43. – С. 372-378.

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

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

Кравцов Д.М. Значення вини сторін трудових правовідносин при кваліфікації трудового каліцтва / Д.М. Кравцов // Вісн. Львів. ун-ту. Сер. правова. – Львів: Львів. держ. ун-т, 2002. – Вип. 37. – С. 363-367.

Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників / Н. Лукашева // Підприємництво, госп-во і право. – 2005. – № 11. – С. 133-137.

Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі / О. Мірошніченко // Юрид. Україна. – 2009. – № 1. – С. 78-81.

Обушенко О.М. Підходи до нормативного регулювання охорони праці / О.М. Обушенко // Вісн. Запоріж. юрид. ін-ту

Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ / Запоріж. юрид. ін-т ДДУВС. – Запоріжжя: ЗЮІ ДДУВС, 2011. – № 3 (56). – С. 80-84.

Пилипенко П.Д. Законодавче забезпечення охорони праці в галузі юриспруденції / П.Д. Пилипенко // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повід. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 65-69.

Прокопчук Ю.М. Міжнародно-правові аспекти охорони праці інвалідів / Ю.М. Прокопчук // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2009. – № 3. – С. 246-252.

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

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

Тема 16. Трудові спори

Питання для обговорення

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

З а в д а н н я

100. 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 також не прийняла.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Які трудові спори розглядаються у місцевому суді? Підготуйте заяву до КТС за наведеною фабулою.

101. Володар 15 трав. 2013 р. подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням. Вважаючи 29 трав. 2013 р. своїм останнім робочим днем, наступного дня Володар не з’явився на роботі. Через місяць він звернувся до підприємства за трудовою книжкою та остаточним розрахунком. З’ясувалося, що наказу про його звільнення ще не видано, і через це його попросили зайти за три дні – у день видачі заробітної плати. Прийшовши знову за трудовою книжкою і розрахунком, він з’ясував, що за наказом він був звільнений через 20 днів після подачі заяви, відповідно до наказу бухгалтерія зробила розрахунок. Володар 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 підвідомчий КТС.

Хто і як повинен вирішити цей трудовий спір?

102. Технік-електрик Баранов 20 жовт. 2013 р. звернувся до КТС із заявою про скасування дисциплінарного стягнення, що було йому оголошено керівником підприємства 01 лип. 2013 р. Однак КТС не прийняла у нього 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 місяці він довго хворів, це підтверджується листком непрацездатності. Однак голова КТС відмовився прийняти заяву Баранова.

Чи правомірно поступив голова КТС? Куди і я в якому порядку може звернутися Баранов?

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

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

104. Комендант студентського гуртожитку Малихіна була відсутня на роботі без поважних причин протягом двох днів. Наказом ректора інституту за це порушення трудової дисципліни вона була переведена на два місяці вахтером гуртожитку. Малихіна оскаржила наказ про накладення дисциплінарного стягнення до КТС інституту, але КТС визнала переведення Малихіної незаконним. Ректор інституту відмовився поновлювати Малихіну 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?

105. У КТС подали заяву двоє працівників, які були не згодні зі встановленим їм графіком надання щорічної відпустки в зимовий період. Друкар Іванов мотивував свою незгоду тим, що він як студент вечірнього відділення університету має право на відпустку влітку. Слюсар Герасименко просив надати відпустку влітку, оскільки він два роки поспіль використовував

відпустку взимку, а в цьому році бажає поїхати відпочивати на південь разом з дітьми-школярами.

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

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

Чи законне звільнення на цій підставі?

107. Настецька була прийнята на завод “Оргтехніка” контролером ВТК складального цеху (по збиранню кулькових ручок) з 1 груд. 2013 р. На ту ж роботу контролером вона була переміщена в установу ЮЖ 313/54 в цех закритого типу з 18 січ. 2014 р. За відмову від переходу на роботу в закритий цех Настецька була звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП “За відмову від продовження роботи у зв’язку зі зміною істотних умов праці”.

Настецька звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У суді було встановлено, що завод з метою збільшення обсягу випуску продукції організував у виправній установі ЮЖ 313/54 дільницю цеху № 3 по складанню авторучок. Для забезпечення якості продукції на цій дільниці були встановлені робочі місця комплектувальників і контролерів ВТК. Однак працювати необхідно було з ув’язненими, робота зі спецконтингентом вимагала особливого підходу, додаткових затрат.

Чи підлягає позов задоволенню?

108. Семенов згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5-го серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови виборного органу первинної профспілкової організації, комірника і завідуючого бібліотекою. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового

обліку, здати книги в бібліотеку, здати в комору електродриль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова виборного органу первинної профспілкової організації був у відпустці, бібліотечні книжки Семенов загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. Тоді 29 жовтня Семенов 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 дрелі? Яким повинно бути рішення суду?

109. 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, і безперервний трудовий стаж перервався.

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

110. До первинної профспілкової організації Музею земледілення 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 із одинадцяти. За дачу згоди на звільнення за скороченням штату працівників голосувало п'ять членів профкому.

Які порушення допущені профспілковим комітетом при

вирішенні питання про дачу згоди на звільнення фотографа за скороченням штату працівників? У якому складі первинний профспілковий орган має право давати згоду на звільнення працівників за ініціативою роботодавця?

111. Попов 18 вересня був звільнений з роботи і в цей же день отримав трудову книжку, але у видачі належних йому при звільненні грошей було відмовлено через те, що він не здав спецодяг та інструмент. Після звернення до КТС Попов 29 жовтня подав до суду позов про стягнення відрахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, викликаного затримкою розрахунку з ним при звільненні, бо це позбавило його можливості переїхати в іншу місцевість і влаштуватися там на роботу.

Як здійснюється розрахунок зі звільненим? Як проводиться розрахунок зі звільненим при наявності спору про розмір належних працівникові сум? Як суд повинен вирішити спір?

112. У приватну фірму “Ніколь” 3 січ. 2013 р. за контрактом було прийнято Володіну головним бухгалтером. У контракті, оформленому в одному примірнику, передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36-41 КЗпП України, а також в разі розголошення комерційної таємниці. А вже 15 берез. 2013 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квіт. 2013 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квіт. 2013 р. директор фірми видав наказ про звільнення Володіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП України), оскільки у кварталному звіті вона допустила суттєві помилки.

Чи законне звільнення Володіної? Дайте аргументовану відповідь.

113. 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 указав, 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.

114. Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. Його було звільнено 24 квіт. 2013 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 витриманий порядок позасудового попереднього вирішення спору, передбаченого контрактом (третейським судом).

Чи є підстави для прийняття такого рішення?

115. Директор спортклубу “Локомотив” ПуАТ “Пресмаш” звільнив з роботи директора басейну Лівенцова за скороченням штату працівників. Лівенцов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Під час розгляду спору з’ясувалося, що виборний орган первинної профспілкової організації на своєму засіданні від 7 верес. 2013 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

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

згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням товариства.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

117. У виборний орган первинної профспілкової організації заводу звернувся директор заводу з приводу отримання дозволу на звільнення електрозварника Федьковича за прогул без поважних причин. На засідання виборного органу первинної профспілкової організації був запрошений Федькович, який заявив, що 20 грудня він не вийшов на роботу, тому що переплутав зміну. Федькович вважав, що йому слід виходити в другу зміну, а в дійсності, за графіком, – у першу. Виборний орган первинної профспілкової організації не дав згоди на звільнення Федьковича і запропонував обмежитися накладенням дисциплінарного стягнення. Директор вважав таку відмову неправильною і звернувся до суду.

Як вирішити дану справу?

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

Який порядок проведення атестації педагогічних працівників? Як вирішити спір?

119. Слюсар об'єднання “Сільгосптехніка” Горбунов 18 трав. 2013 р. був звільнений 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 правомір-

ним, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації, який дав згоду на звільнення, розглядав справу по суті й дійшов висновку, що факт прогулу – відсутність на робочому місці – мав місце.

Чи правильне рішення суду?

120. Інженер Зуєв, електромонтер Журавльов і сторож Воронін (який виконував свої трудові обов'язки за графіком) були призначені наказом директора комбінату черговими 9 травня. Цього ж дня група чергових слюсарів проводила в одному цеху терміновий ремонт водопровідної системи. Усім працівникам, зайнятим на комбінаті 9 травня, було надано 22 травня відгул.

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

121. Орловський звернувся до ПуАТ “Серп і молот” про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював в товаристві з 1992 р. по 1 лип. 2013 р. Орловський був звільнений за власним бажанням у зв'язку з тим, що не отримував заробітної плати. На момент розгляду справи (5 верес. 2013 р.) розрахунку з ним не було проведено. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано моральної шкоди, суму якої він визначив у розмірі 5 000 грн. Через те, що відповідач йому не виплачував заробітної плати, він не може оплачувати комунальні послуги, у нього нема коштів на харчування і придбання одягу, що впливає на його здоров'я.

Яке рішення повинен винести суд?

122. Продавець приватного підприємства “Олімпія” Якутська 2 квіт. 2013 р. була звільнена з роботи “за грубе порушення правил торгівлі” (нецензурну лайку на адресу покупців та ляпас одному з покупців). Якутська звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Суду було надано виписку з наказу про звільнення, в якій вказувалось, що Якутська звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Чи підлягає позов Якутської задоволенню?

123. У листопаді 2013 р. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці (ЖЕД) № 3 комунального підприємства Кам'янобродського р-ну м. Луганська звернулось до суду із позовною заявою до цього КП про вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ЖЕД і роботодавцем щодо несвочасної виплати заробітної плати.

Заява мотивувалась тим, що 19 квіт. 2013 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 виходячи з того, що на даний спір не поширюється чинність ст. 24 і 25 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, а тому НСПП не вправі пред’являти позов до суду.

Ваша думка?

124. На момент формування трудового арбітражу між сторонами колективного трудового спору виникли розбіжності з персонального складу трудового арбітражу.

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

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

125. На АЕС 24 вересня 2013 р. відбувся страйк працівників, які вимагали покращення умов виробничого побуту (вдати новий спецодяг, надати профілактичне харчування, відмінити надурочні роботи) та внесення змін до колективного договору станції. У судовому засіданні роботодавець вимагав визнати страйк незаконним, керуючись положеннями ст. 22 Закону України “Про електроенергетику”: “Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об’єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період”.

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

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

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

126. ПуАТ “Авіакомпанія “Аеросвіт” звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ПуАТ 12 вересня 2011 р. отримав лист страйкового комітету Директорату сервісу пасажирів на

борті повітряного судна авіакомпанії від 10 верес. 2011 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150 працівників авіакомпанії о 00 год 01 хв 28 верес. 2011 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення було прийняте конференцією найманих працівників Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ПуАТ авіакомпанія “Аеросвіт”, що впливає з протоколу № 1 від 9 верес. 2011 р.

Причиною страйку стала затримка з боку роботодавця ПуАТ авіакомпанія “Аеросвіт” виплати зарплати, недотримання належних умов праці. Учасниками страйку були бортпровідники. Відповідачі у судовому засіданні проти позову щодо визнання страйку незаконним заперечували, пояснивши, що бортпровідники вправі страйкувати, адже забезпечують безпеку пасажирів лише на борту повітряного судна, а у випадку страйку вони не контактують із пасажирами і не відповідають за їх безпеку.

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

127. У ході проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, котрі пропрацювали понад 10 років поспіль на цьому підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів. Однак роботодавець ухилився від виконання умов цих змін, мотивуючи свою відмову відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток. Профспілкова організація звернулася до районного суду з позовною заявою, в якому просила суд зобов'язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору. У ході судових засідань представники роботодавця, посиляючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов'язань. На

думку представників роботодавця, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на нього й у такий спосіб зобов'язання, прийняті ним у зв'язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни, підписані сторонами колективного трудового спору, не спричиняють будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватися роботодавцем.

Яке рішення має прийняти суд?

128. Трудовий колектив гідрографічної бази висунув на конференції 15 квітня 2014 р. вимоги про збільшення у зв'язку з інфляцією заробітної плати та її індексації. Ці вимоги розглядалися примирною комісією та трудовим арбітражем, однак угоди з першого та другого питання досягнуто не було.

На конференції 05 травня 2014 р. трудовий колектив прийняв рішення розпочати безстроковий страйк з 26 травня 2014 р. та попередив про це роботодавця 06 травня 2014 р.

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

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

129. До відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській обл. у листопаді 2011 р. звернулася ініціативна група працівників ПрАТ "КАРСІС" із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шестисот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного трудового договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (14-ої зарплати) за 2010 р.

відповідно до тарифних ставок 2011 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного трудового договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди виходячи з тарифів 2009 р. Саме за цими розрахунками, як ішлося в листі Ломакіна до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників це не влаштувало і спонукало їх звернутися до НСПП. Спір та вимоги було зареєстровано.

Як вирішити цей спір?

Список літератури за темою

Бондар І.В. Особливості виконання рішень про поновлення на роботі: теорія та практика / І.В. Бондар // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2013. – № 3. – С. 160-164.

Дараганова Н.В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення / Н.В. Дараганова // Бюл. М-ва юстиції України. – 2012. – № 8. – С. 41-47.

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

Жернаков В.В. Співвідношення забезпечення та правового захисту соціально-трудова прав / В.В. Жернаков // Актуальні пробл. політики: зб. наук. пр. – О.: Юрид. літ. – 2002. – Вип. 13-14. – С. 266-269.

Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В.В. Жернаков // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – Вип. 32. – С. 278 – 283.

Зеленюк І. Організація та функціонування служб із регулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд / І. Зеленюк // Бюл. нац. служби посередництва і примирення. – 2012. – № 5/6. – С. 52-62.

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

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

Лозовой С.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах / С.В. Лозовой // Південноукр. правн. часоп. – 2009. – № 1. – С. 6-10.

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

Слюсар А.М. Загальні принципи формування комісій по трудових спорах та процедура її створення / А.М. Слюсар // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 78-80.

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

Швец Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: моногр. – Х.: Право, 2009. – 224 с.

Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2005. – № 1. – С. 206-214.

Тема 17. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників

(для самостійного вивчення)

1. Необхідність правового регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників.

2. Гарантії, пільги й переваги у сфері праці для жінок.
3. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах.
4. Особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю.
5. Обов'язки роботодавця по створенню необхідних умов для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Список літератури за темою

Биба Н.М. Право на працю особи зі зниженою працездатністю / Н.М. Биба // Пробл. законності. – 2009. – Вип. 103. – С. 96-102.

Биба Н.М. Стан працездатності як підстава для диференціації правового регулювання трудових відносин / Н.М. Биба // Актуальні питання інноваційного розвитку: наук.-практ. журн. – 2012. – № 2. – С. 64-67.

Войно-Данчишина О.Л. Особливості становища молоді на ринку праці: правовий аспект / О.Л. Войно-Данчишина // Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2008. – Вип. 41. – С. 309-315.

Івчук Ю.Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю.Ю. Івчук // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 271-274.

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

Мороз С.В. Особливості прийняття на роботу неповнолітніх / С.В. Мороз // Пробл. законності. – 2011. – Вип. 113. – С. 219-226.

Пожарова О.В. Право працюючих жінок на охорону материнства за трудовим законодавством України / О.В. Пожарова // Актуальні пробл. держави і права: зб. наук. пр. / Нац. ун-т “Одес. юрид. акад.”. – О.: Юрид. літ., 2012. – Вип. 66. – С. 216-222.

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

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

Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О.М. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2004. – № 4 (39). – Х.: Право, 2004. – С. 205-213.

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

Питання для обговорення

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

2. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

3. Органи контролю за додержанням законодавства про працю, їх повноваження.

4. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

5. Повноваження профспілок у сфері контролю за додержанням трудового законодавства.

З а в д а н н я

131. Державний інспектор праці здійснив перевірку за зверненням Потапова щодо зменшення йому розміру одноразової допомоги. Ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й у наслідок порушення потерпілим вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Комісія з розслідування нещасного випадку прийняла рішення про зменшення йому розмірів одноразової допомоги на 10 %. За результатами перевірки державним інспектором праці внесено припис заступнику директора з охорони праці з вимогою обґрунтувати підстави прийняття рішення щодо зменшення одноразової допомоги. За

невиконання вимог припису його притягнуто до адміністративної відповідальності.

Чи правомірні дії інспектора праці?

131. У ході перевірки Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки України на підприємстві “Електроважмаш” документального оформлення та ведення обліку нещасних випадків на виробництві виявлено, що більшість актів оформлено з порушенням вимог законодавства: не вказано причин нещасних випадків, не визначено заходів для їх усунення. Керівника підприємства було притягнуто до адміністративної відповідальності.

Чи правильними є дії Державної служби?

132. Державний інспектор праці, перевіряючи в шахтоуправлінні додержання законодавства про робочий час і ведення трудових книжок, установив: надурочні роботи застосовуються з метою виконання виробничого плану і без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації; двоє інженерів, які числяться працюючими на підземних ділянках шахти, фактично виконують трудові обов’язки в управлінському апараті шахти.

Які права має державний інспектор праці? Які заходи він повинен застосувати у зв’язку з виявленими порушеннями?

133. Державний інспектор праці запропонував директору ТОВ “Аврора” обладнати вентиляцію технічної майстерні. Директор ТОВ заперечив, вважаючи розпорядження державного інспектора праці для себе необов’язковим. Інспектор виніс постанову про накладення штрафу на директора за недотримання правил з охорони праці.

Чи законні дії державного інспектора праці?

Список літератури за темою

Лагутіна І.В. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю як форма захисту трудових

прав працівників / І.В. Лагутіна // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2005. – Вип. 30. – С. 388-393.

Лата Н.Ф. Правове регулювання здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю / Н.Ф. Лата // Вісн. прокуратури. – 2010. – № 8. – С. 114-119.

Осійчук М.С. Державний контроль за додержанням трудового законодавства як інструмент реалізації соціальної політики держави / М.С. Осійчук // Унів. наук. зап. – Хмельниц., 2008. – № 3. – С. 370-375.

Подгорна Г.В. Органи нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Чи потрібне вдосконалення існуючої системи? / Г.В. Подгорна // Вісн. прокуратури. – 2006. – № 12. – С. 91-97.

Попович Є.М. Органи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю / Є.М. Попович // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – Вип. 23. – С. 254-259.

Попович Є.М. Поняття й особливості нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства / Є.М. Попович // Право і безпека. – 2003. – № 2. – С. 126-131.

Попович Є.М. Удосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду органів прокуратури за дотриманням трудового законодавства / Є.М. Попович // Право і безпека. – 2003. – 3 (№ 2). – С. 128-132.

Середа О.Г. Щодо співвідношення понять нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства / О.Г. Середа // Актуальні пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. – Луганськ.: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. – № 26. – С. 496-504.

Середа О.Г. Щодо визначення поняття та сутності правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства / О.Г. Середа // Європ. перспективи. – 2013. – № 6. – С. 149-153.

5. СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Безробітні – особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи.

Вахтовий режим роботи – особлива форма організації робіт, специфіка якої полягає у використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного перебування за умови, коли не може бути забезпечене щоденне повернення працівників до місця проживання.

Відпустка – встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році, з оплатою або без оплати їх зі збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

Відсторонення працівника від роботи – тимчасове усунення працівника від виконання роботи за рішенням уповноважених на це органів, як правило, з одночасним припиненням виплати заробітної плати, яке може мати місце тільки у випадках, установлених законодавством.

Вихідна допомога – грошова сума, що виплачується одноразово у встановлених законодавством про працю випадках у разі припинення трудового договору.

Внутрішній трудовий розпорядок – врегульована нормами трудового права система відносин, що складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, при виконанні виробничих завдань і яка забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу.

Джерела трудового права – це спосіб вираження норм права, що призначені регулювати трудові та інші суспільні відносини, пов'язані із застосуванням і організацією найманої праці.

Дисципліна праці – сукупність нормативно-правових приписів, які регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці.

Дисциплінарна відповідальність – обов'язок порушника трудової дисципліни понести негативні наслідки правового, організаційного чи матеріального характеру.

Дисциплінарне стягнення – заходи правового впливу до порушників трудової дисципліни, що зобов'язують їх понести негативні правові наслідки.

Дисциплінарний проступок – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Заміщення – виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Заробітна плата – винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконаної роботи, а також виплати компенсаційного та стимулюючого характеру.

Зміст трудових правовідносин – обсяг взаємних суб'єктивних трудових прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

Індексація заробітної плати – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індивідуальні трудові спори – неврегульовані суперечності між роботодавцем та працівником із питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору (контракту), про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Кваліфікація – ступінь та вид професійної підготовки, необхідні для виконання певного роду роботи.

Колективний договір – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих чи інших соціально-економічних відносин та нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників.

Колективні трудові спори (конфлікти) – неврегульовані суперечності між працівниками та роботодавцями з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Комісія по трудових спорах – орган для розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях між працівниками, з одного боку, і роботодавцем – з другого, за винятком спорів, які згідно із законом підлягають розгляду безпосередньо в судах.

Контракт – особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватися за угодою сторін.

Локальні нормативні акти про працю – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

Матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними про-

типравними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, установлених трудовим законодавством.

Метод трудового права – це сукупність засобів, прийомів, способів юридичного впливу на поведінку учасників відносин у сфері праці.

Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства – функція, яка здійснюється спеціально уповноваженими державними органами, а також громадськими організаціями з метою запобігання та припинення правопорушень у сфері праці.

Надурочні роботи – роботи понад встановлену тривалість робочого часу, які виконуються за розпорядженням роботодавця або з його відома у випадках, установлених законодавством.

Ненормований робочий день – особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у випадках неможливості нормування трудового процесу.

Обмежена матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.

Оплата праці – встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу згідно з трудовим договором.

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Переведення на іншу роботу – доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеним трудовим договором.

Переміщення – доручення працівникові роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудо-

вим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на тому ж підприємстві.

Підстави виникнення трудових правовідносин – передбачені нормами права юридичні факти: правомірні, узгоджені, усвідомлені дії роботодавця і фізичної особи, яка влаштовується на роботу, що виражають їх вільне волевиявлення та спрямовані на встановлення трудових правовідносин між ними.

Підходяща робота – робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає.

Повна матеріальна відповідальність – обов’язок працівника відшкодувати шкоду, яку він спричинив роботодавцю в повному розмірі шкоди.

Порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – процедурні дії роботодавця, пов’язані з одержанням письмового пояснення від працівника з приводу порушення ним трудової дисципліни, вивченням обставин здійснення працівником дисциплінарного проступку, додержанням строків накладення дисциплінарного стягнення та строків ознайомлення працівника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

Посада – службове становище працівника, зумовлене колом його прав і обов’язків та характером відповідальності.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Працівник – громадянин України чи іноземний громадянин або особа без громадянства, що перебуває в трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору і завдяки своїй праці виконує певну трудову функцію.

Працівники, які систематично порушують трудову дисципліну, – ті, хто має дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і протягом року порушили дисципліну знову.

Предмет трудового права – сукупність трудових відносин та інших суспільних відносин, пов’язаних з організацією

та застосуванням найманої праці, що передують трудовим відношенням, супроводжують їх або приходять їм на заміну.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольняти сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається з представників сторін.

Принципи трудового права – це загальновизнані вихідні положення, що визначають його сутність, зумовлюють єдність правового регулювання та закономірності розвитку системи норм трудового права.

Прогул – відсутність працівника на роботі без поважних причин як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами, за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професія – рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва.

Режим робочого часу – розподіл робочого часу в межах доби або іншого календарного періоду.

Роботодавець – це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору.

Робоча зміна – тривалість робочого часу (в годинах та хвиликах) протягом доби, згідно з графіком (розпорядком) роботи.

Робочий тиждень – встановлена законом норма тривалості робочого часу впродовж календарного тижня.

Робочий час – проміжок календарного часу, протягом якого працівник згідно з законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-роботодавця.

Сезонні роботи – роботи, які в силу природних чи кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), котрий не перевищує шести місяців.

Система трудового права – структура взаємопов'язаних норм, які регулюють відособлену сферу суспільних відносин, що виникають із застосування найманої праці в суспільному житті.

Системи оплати праці – засоби обчислення винагороди за працю, встановленої законодавством та локальними нормативними актами, згідно з її витратами та результатами.

Система трудового права – об'єктивно необхідне поєднання норм трудового права з їх одночасним внутрішнім розподілом на взаємопов'язані та взаємодіючі правові інститути, що відображають реально існуючу систему відносин по участі у суспільній праці, а також пов'язані з нею наглядово-контрольні й процесуальні відносини.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Спеціальність – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь, навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах певної професії.

Страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Суб'єкти трудового права – учасники трудових та інших суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням і організацією найманої праці, які мають суб'єктивні права й обов'язки: працівники і власники підприємств або уповноважені ними

особи, профспілкові організації, трудові колективи; соціальні партнери; органи з розгляду трудових спорів.

Сумісництво – виконання працівником крім своєї основної роботи іншої регулярної оплачуваної, на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи за наймом.

Суміщення професій (посад) – виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах одного і того ж робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених колективним договором.

Тимчасові працівники – працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада), – на строк до чотирьох місяців.

Трудова книжка – основний документ про трудову діяльність працівника.

Трудова праводієздатність – здатність працівника мати трудові права та обов'язки, своїми діями набувати їх і самотійно їх реалізовувати.

Трудова функція – угода сторін трудового договору щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник.

Трудове майнове правопорушення – як підстава матеріальної відповідальності полягає у вчиненні працівником дисциплінарного проступку, що спричинив матеріальну шкоду власнику підприємства, установі, організації чи роботодавцю – фізичній особі.

Трудовий арбітраж – орган з розгляду колективних трудових спорів, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому

трудоваму розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий колектив підприємства – об'єднання фізичних осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту).

Трудове правовідношення – двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків по виконанню працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та по створенню належних умов для її виконання й оплаті праці роботодавцем.

Трудові спори – суперечності, які виникають між суб'єктами трудового права з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових умов праці і які передані на розгляд відповідного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Умови матеріальної відповідальності – пряма дійсна шкода, протиправність поведінки, винні дії працівника, необхідний причинний зв'язок між порушенням обов'язків та шкодою.

Функції трудового права – основні напрями правового впливу на суб'єктів відносин у сфері праці для забезпечення призначення трудового права й законодавства.

Час відпочинку – проміжок часу, протягом якого працівник, згідно із законодавством та локальними нормативними актами, вільний від виконання трудових обов'язків, і який він має право використовувати на свій розсуд.

Щорічна відпустка – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.

6. ПОТОЧНИЙ (МОДУЛЬНИЙ) КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Опис предмета курсу “Трудове право”

Курс	Галузь знань, освітньо-кваліфікаційний рівень, напрям підготовки	Характеристика навчального курсу (структура залікового кредиту)
<p>Кількість кредитів ECTS: 6,5</p> <p>Модулів: 3</p> <p>Змістових модулів: 4</p> <p>Загальна кількість годин: 234</p> <p>Тижневих годин: 4</p>	<p>0304 “Право”</p> <p>Бакалавр</p> <p>6.030401 “Правознавство”</p>	<p>Обов’язкова:</p> <p><i>Модуль I</i> Лекції: 74 Практичні заняття: 72</p> <p><i>Модуль II</i> Індивідуальна робота: 12</p> <p><i>Модуль III</i> Самостійна робота: 76</p> <p>Вид контролю: залік за результатами ПМК, іспит</p>

7. САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота – вид позааудиторної роботи студента навчального характеру. Вона спрямована на вивчення програмного матеріалу навчального курсу.

Під час самостійної роботи студент повинен самостійно опрацювати конспекти лекцій, літературу, нормативні акти, судову практику до тем, що виносяться на практичні заняття.

Формами самостійної роботи є:

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

8. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Поглиблення знань студентів з трудового права; напрацювання навичок самостійної роботи з науковою літературою, формування вмінь у викладенні теоретичних питань, а також у правильному застосуванні чинного законодавства – основна мета індивідуальної роботи.

Зміст – це поглиблене опрацювання навчальної літератури, рекомендованої наукової літератури, чинного законодавства й практики його застосування.

Вимоги до виконання індивідуальної роботи:

1) *курсова робота* – загальний обсяг 20-25 рукописних сторінок. Структура: вступ, основний зміст роботи, висновки, список використаної літератури та нормативних актів. Подається на кафедру для рецензування. Захист відбувається на кафедрі за участю двох викладачів;

2) *реферат* – загальний обсяг 12-15 рукописних сторінок. Наприкінці роботи – список використаної літератури та нормативних актів. Готується за погодженням і під керівництвом

вом викладача, який веде практичні заняття. Захист відбувається відповідно до вимог, які висуває викладач;

3) *тези доповіді на студентській науково-практичній конференції* – оформляються відповідно до вимог, які висуваються редакційною колегією збірника тез доповідей. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційно-видавничого відділу. Зараховується участь у студентській науково-практичній конференції та опублікування тез доповіді;

4) *наукова доповідь* – загальний обсяг – до 20 с. Подається науковому керівникові. Слухання відбувається на засіданні гуртка трудового права;

5) *стаття в наукових виданнях (журналах, збірках наукових праць)* – оформляється згідно з вимогами редакційних відділів відповідних видань. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційно-видавничого відділу;

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

9. ТЕМИ КУРСОВИХ РОБІТ

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Джерела трудового права України.
4. Основні принципи трудового права.
5. Система трудового права і система законодавства про працю.
6. Суб'єкти трудового права.
7. Трудові правовідносини.
8. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.
9. Соціальний діалог та його правові форми.
10. Трудовий договір: поняття, зміст, порядок укладення.
11. Контракт як вид трудового договору.
12. Правове регулювання змін трудового договору.
13. Правове регулювання припинення трудового договору.
14. Припинення трудового договору з ініціативи осіб та органів, які не є його сторонами.
15. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення працівником трудової дисципліни.
16. Правове регулювання робочого часу.
17. Правове регулювання часу відпочинку.
18. Правове регулювання оплати праці.
19. Правове забезпечення дисципліни праці.
20. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві.
21. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.
22. Матеріальна відповідальність роботодавців перед працівниками.
23. Трудові спори.
24. Охорона праці.
25. Поняття і види трудових спорів, причини їх виникнення.
26. Колективні трудові спори: предмет, сторони, порядок вирішення.
27. Поняття страйку та порядок його проведення.

10. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ

1. Трудове право як самостійна галузь права України.
2. Предмет трудового права.
3. Поняття і зміст трудових правовідносин.
4. Метод трудового права.
5. Функції трудового права.
6. Принципи трудового права.
7. Система трудового права.
8. Поняття і види джерел трудового права.
9. Конституція України – правова засада регулювання соціально-трудових відносин.
10. Право на працю: поняття та гарантії його забезпечення.
11. Загальне і спеціальне законодавство про працю.
12. Міжнародні договори і нормативні акти міжнародних організацій у соціально-трудоцій сфері.
13. Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України для правового регулювання відносин у сфері праці.
14. Оціночні поняття у законодавстві про працю.
15. Суб'єкти трудового права: поняття, види.
16. Працівники як суб'єкти трудового права.
17. Особливості правового регулювання праці жінок.
18. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх.
19. Особливості правового регулювання праці державних службовців.
20. Пільги для осіб, які поєднують роботу з навчанням.
21. Роботодавці, їх організації та об'єднання як суб'єкти трудового права.
22. Права профспілок у сфері соціально-трудових відносин.
23. Правове регулювання зайнятості населення.
24. Поняття і правовий статус безробітного.

25. Правове регулювання професійного розвитку працівників.
26. Соціальний діалог у сфері праці.
27. Зміст і порядок укладення колективного договору.
28. Поняття трудового договору і його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.
29. Зміст трудового договору.
30. Трудова функція як умова трудового договору: зміст, порядок зміни.
31. Контракт як особливий вид трудового договору.
32. Сумісництво, суміщення професій (посад) та заміщення тимчасово відсутнього працівника.
33. Форми і строки трудового договору.
34. Особливості правового регулювання трудових відносин сезонних та тимчасових працівників.
35. Загальний порядок прийняття на роботу.
36. Випробування при прийнятті на роботу: порядок встановлення, тривалість, правові наслідки.
37. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу.
38. Поняття переміщення. Його відмінності від переведення на іншу роботу.
39. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки (ч. 3 ст. 32 КЗпП).
40. Припинення трудового договору на підставах: закінчення строку його дії та переведення на інше підприємство (п. 2 і 5 ст. 36 КЗпП).
41. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до покарання, яке виключає до себе можливість продовження даної роботи, та набранням законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення (п. 7 і 7-1 ст. 36 КЗпП).
42. Стабільність трудового договору і трудового правовідношення (ч. 3, 4 ст. 36, ст. 39-1 КЗпП).

43. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу профспілкового органу (ст. 45 КЗпП).
44. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.
45. Підстави і порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ст.40 КЗпП України.
46. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі та відмовою або скасуванням допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП).
47. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП).
48. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП).
49. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП).
50. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП).
51. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП).

52. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (п. 8 ст. 40 КЗпП).
53. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку одностороннього грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП).
54. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпП).
55. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП).
56. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП).
57. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Розірвання трудового договору у зв'язку з перебуванням, всупереч вимогам Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції”, у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи (ст. 25-1 і п. 4 ст. 41 КЗпП).
58. Розірвання трудового договору у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства

- у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених ст. 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення (ч. 2 ст. 41 КЗпП).
59. Попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
 60. Відсторонення працівника від роботи та його відмінності від розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
 61. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок зі звільненим.
 62. Трудові книжки працівників.
 63. Правове регулювання службових відряджень.
 64. Поняття та види робочого часу.
 65. Режим роботи. Ненормований робочий день.
 66. Надурочні роботи.
 67. Поняття та види часу відпочинку.
 68. Вихідні дні. Заборона роботи у вихідні дні й винятковий порядок застосування такої роботи.
 69. Святкові і неробочі дні. Порядок залучення і компенсація роботи у такі дні.
 70. Відпустки: поняття, види, тривалість щорічної основної відпустки.
 71. Порядок і умови надання щорічної відпустки.
 72. Відкликання з відпустки. Перенесення щорічної відпустки. Грошова компенсація невикористаної відпустки.
 73. Загальна характеристика правового регулювання оплати праці.
 74. Поняття заробітної плати. Мінімальна зарплата й індексація заробітної плати.
 75. Тарифна система оплати праці.

76. Оплата праці на підприємствах, в установах, організаціях.
77. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
78. Поняття трудової дисципліни. Правове регулювання її забезпечення.
79. Поняття та види дисциплінарної відповідальності.
80. Стягнення за порушення трудової дисципліни у загальній дисциплінарній відповідальності: види і порядок застосування.
81. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності за окремими законами, положеннями та статутами про дисципліну.
82. Поняття, функції та види матеріальної відповідальності працівників.
83. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
84. Визначення розміру та порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.
85. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників (загальна характеристика).
86. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника.
87. Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність працівників.
88. Матеріальна відповідальність власника підприємства, установи, організації перед працівником.
89. Охорона праці як інститут трудового права.
90. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажів.
91. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях.
92. Поняття і види трудових спорів.
93. Організація комісії по трудових спорах, її компетенція.

94. Порядок розгляду спорів у КТС і виконання її рішень.
95. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах.
96. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.
97. Примирна комісія як орган із вирішення колективних трудових спорів.
98. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів.
99. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.
100. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення.
101. Визнання страйку незаконним і заборона страйку.
102. Нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю.

11. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни виставляється у відомості та в залікову книжку згідно зі шкалою, як показано нижче:

Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	За національною системою	За системою НЮУ України ім. Ярослава Мудрого
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 – в загальному 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

Розподіл балів за модулями

Модуль I (обов'язковий) поточне тестування				Модуль II (факультатив- ний) індивіду- альна робота	Сума балів за 2 модулі	Підсум- ковий іспит	Сума загальна (2 модулі й іспит)
3М*1 5-9	3М 2 5-11	3М 3 5-10	3М 4 5-10	4-10	20-50	1-50	21-100

*3М – змістовий модуль.

З М І С Т

1. Вступ.....	3
2. Загальний розрахунок годин навчальної дисципліни “Трудове право”.....	4
3. Програма навчальної дисципліни “Трудове право”.....	6
4. Завдання до практичних занять.....	12
5. Словник основних термінів трудового права.....	96
6. Поточний (модульний) контроль знань студентів... ..	105
7. Самостійна робота.....	106
8. Індивідуальна робота студентів.....	106
9. Теми курсових робіт.....	108
10. Контрольні питання для підготовки до іспиту.....	109
11. Критерії оцінки успішності студентів.....	116

Навчальне видання
Електронне видання
**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК
ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

галузь знань 0304 “Право”,
перший (бакалаврський) рівень вищої освіти,
напрямок підготовки (спеціальність) 6.030401
“Правознавство”

для студентів II та III курсів

У к л а д а ч і: ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
БУЩЕНКО Петро Аркадійович,
ВСТУХОВА Ірина Анатоліївна,
ГОНЧАРОВА Галина Степанівна,
ЄРЬОМЕНКО Володимир Вікторович,
СВІЧКАРЬОВА Ярослава Віталіївна,
СЕРЕДА Олена Григорівна,
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна,
ЮРОВСЬКА Вікторія Володимирівна,
ЮШКО Алла Миронівна,
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,
БУРНЯГІНА Юлія Миколаївна,
ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна,
КОНОПЕЛЬЦЕВА Олена Олександрівна,
КРАСЮК Тетяна Василівна,
ГОНЧАРЕНКО Валентина Миколаївна

Відповідальний за випуск *В.В. Жернаков*

Редактор *В.В. Арнаутова*

Комп'ютерна верстка *А. В. Старжинської*

План 2015

Підп. до друку 23.02.2015. Вид. № 103.
Зам. № 103.