

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО”

Електронне видання

ТЕМАТИКА КУРСОВИХ РОБІТ З ТРУДОВОГО ПРАВА

**галузь знань 0304 “Право”,
освітньо-кваліфікаційний рівень “Бакалавр”,
напрямок підготовки 6.030401 “Правознавство”**

для студентів III курсу денних факультетів

**Харків
2012**

Тематика курсових робіт з трудового права (галузь знань 0304 “Право”, освітньо-кваліфікаційний рівень “Бакалавр”, напрям підготовки 6.030401 “Правознавство”) для студентів III курсу денних факультетів / уклад.: В.В. Жернаков, О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко та ін. – Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2012. – 68 с.

У к л а д а ч і: В.В. Жернаков,
О.М. Ярошенко,
С.М. Прилипко,
І.А. Ветухова,
Н.М. Неумивайченко,
А.М. Юшко,
Д.М. Кравцов,
О.А. Яковлєв,
Ф.А. Цесарський,
В.О. Радіонова-Водяницька

*Рекомендовано до видання редакційно-видавничою радою
університету (протокол № 10 від 21.11.2012 р.)*

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Професійна підготовка юристів забезпечується не тільки вивченням передбаченого навчальним планом комплексу правових дисциплін, а й написанням курсової роботи.

Мета курсової роботи – це набуття студентом поглиблених знань з предмета, навичок правильного застосування чинного законодавства про працю, вміння самостійно працювати з літературою, навчитися знаходити відповіді на запитання юридичної практики.

Тему курсової роботи обирає студент за своїм розсудом, керуючись науковим та практичним інтересом. Як виняток студент може запропонувати свою тему роботи, попередньо узгодивши її з науковим керівником.

Перед написанням роботи необхідно уважно ознайомитися з питаннями теми, вивчити список рекомендованої літератури, чинне законодавство і практику його застосування.

Запропонований план роботи є приблизним, студент вправі розробити власний план попередньо узгодивши його з науковим керівником. Перелік літератури рекомендованої до кожної з тем не є вичерпним. Студент може самостійно підбирати додаткову літературу, нормативно-правові акти та матеріали юридичної практики.

Посилаючись на той чи інший нормативно-правовий акт, студент повинен обов'язково з ним ознайомитись. Необхідно робити точні та повні посилання на використані нормативно-правові акти. Курсова робота повинна містити приклади з практики застосування трудового законодавства. Якщо приклад наведений з опублікованого джерела, то необхідно вказати це джерело. Приклади повинні бути пов'язані з теоретичними питаннями теми і підтверджувати відповідні положення.

Наприкінці роботи необхідно обов'язково вказати перелік літератури та нормативно-правових актів, що були використані студентом при її написанні. Посилання на використані літературні джерела слід оформляти згідно з бібліографічними вимогами та повинні містити прізвище автора публікації, її назву, рік та місце видання, номера сторінок.

Курсова робота повинна носити самостійний і творчий характер, свідчити про вміння робити узагальнення і на підставі цього – обґрунтовані висновки. Якщо з розглядуваних питань існують різні погляди, слід навести основні з них, висловити своє ставлення до них та аргументувати власну позицію.

У процесі виконання курсової роботи слід консультиватися з науковим керівником.

Тема курсової роботи вважається розкритою, якщо в ній послідовно та повно висвітлені питання, запропоновані в плані, належно використана рекомендована та додаткова література.

Завершена робота (загальний обсяг – 20-25 сторінок формату А4) подається на кафедру для рецензування та захисту. На захисті студент повинен виявити глибоке знання розглядуваної теми, доповісти основні результати, зробити висновок та дати відповідь на зауваження рецензента.

Список обов'язкових нормативних актів та літератури до всіх тем

Конституція України: затв. Законом України від 28.06.1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

Кодекс законів про працю України. затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50. – Ст. 375.

Трудове право: підручник (для студ. юрид. вищ. навч. закл.) / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012.

Трудове право України. - Підручник. За ред. О.М. Ярошенка, С.М. Прилипка – 4-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво "ФІНН", 2011.

Трудове право України у запитаннях та відповідях: навчально – довідковий посібник. – 2-ге вид. зі змінами та доповненнями / 3 ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Одіссей, 2011.

Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 8-е вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2007.

Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Харків.: Консум, 1998.

Тема 1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

План

1. Поняття трудового права як галузі права.
2. Місце трудового права в системі права.
3. Суспільні відносини, що становлять предмет регулювання трудового права.
4. Сфера дії норм трудового права.
5. Поняття та предмет науки трудового права.

При розгляді питань плану слід звернути увагу на те, що трудове право є самостійною галуззю права. Це означає, що галузь трудового права, як одна з основних галузей системи вітчизняного права характеризується самостійним предметом, самостійним режимом правового регулювання соціально-трудова відносин, котрі входять до цього предмету. Методу притаманні ознаки диспозитивності в приватноправовому регулюванні відносин, а також ознаки імперативності при публічно-правовому регулюванні відносин, які базуються на нерівному положенні сторін. В ході регулювання відносин, які входять в предмет, галузь трудового права не потребує додаткового застосування норм будь-якої іншої галузі. Самостійність трудового права проявляється в наявності відокремленого комплексу нормативних правових актів, основу яких створює КЗпП України та інші нормативно-правові акти, які в сукупності складають окрему галузь вітчизняного законодавства.

Оскільки крім трудового права відносини застосування праці частково регулюються й іншими галузями, у тому числі конституційним, цивільним, господарським, адміністративним, кримінально-виконавчим, цивільним процесуальним, міжнародним приватним правом, правом соціального забезпечення слід проаналізувати особливості відносин, пов'язаних з працею. Далі слід визначити, що об'єктом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини, змістом яких виступає праця. У загальному вигляді предмет права як галузі права становлять трудові відносини – суспільні відносини, що виникають безпо-

середньо при застосуванні праці найманих працівників у виробничій чи іншій діяльності, а також інші, тісно пов'язані з ними, суспільні відносини. Аналізуючи питання стосовно сфери дії норм трудового права слід зазначити, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Необхідно звернути увагу на те, що особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Висвітлюючи останнє питання плану, необхідно зазначити, що предмет науки трудового права ширший, ніж предмет галузі трудового права. Крім норм трудового права наука вивчає наступне: процес реалізації норм трудового права, ефективність їх дії; міжнародний та історичний досвід регулювання відносин в сфері праці; основні тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин; джерела та суб'єкти трудового; предмет та метод трудового права; проведення систематизації трудового законодавства та інш. Наприкінці роботи слід зробити висновок стосовно розглянутих питань.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

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

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

Жернаков В.В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти // Правова держава. НАН України. Ін-т держави і права ім. Корецького. – К.: ІнЮре. – 1998. – Вип. 9. – С. 177 – 185.

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

Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Монографія. – Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999.

Пилипенко П. Трудові відносини як предмет трудового права в українській державі // Державність. – 1993. – №2. – С. 33, 34.

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

Процевський А.И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979.

Процевський О. Про предмет трудового права України // Право України. – 2001. – №12. – С. 81 – 86.

Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юрид. літ., 2001.

Ярошенко О.М. До питання про співвідношення системи трудового права та системи джерел трудового права України // Актуальні проблеми труд. права та права соціального забезпечення: до 80 – річчя проф.. Р.І. Кондратьєва: Зб. наук. праць. – Хмельницький: Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2007.

Тема 2. МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

План

1. Поняття і значення методу трудового права.
2. Комплексний характер методу трудового права.
3. Договірний характер регулювання праці.
4. Особливості правового статусу сторін трудових відносин.
5. Характер встановлення трудових прав і обов'язків.
6. Способи захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків

При висвітленні питань плану необхідно зазначити, що метод трудового права – це сукупність прийомів та способів, за допомогою яких здійснюється регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Метод трудового права носить комплексний характер і включає до себе певні способи правового регулювання праці. Одним із способів є поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин у сфері праці. В курсовій роботі слід розкрити цей спосіб і проаналізувати, що представляє собою централізоване та локальне регулювання соціально-трудова відносин. Особливо необхідно звернути увагу на колективний договір як найважливіший локальний нормативний акт. Наступними є такі способи регулювання соціально-трудова відносин: поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин із підпорядкуванням у процесі праці; договірний характер праці та визначення її умов; участь працівників через своїх представників, професійні спілки, трудовий колектив у правовому регулюванні праці та контролі за дотриманням трудового законодавства; специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків. При розгляді питань плану слід проаналізувати названі способи регулювання соціально-трудова відносин і зробити відповідні посилання на рекомендовану літературу і нормативно-правові акти.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудова відносин // Вісн. Акад. правових наук України. – 2000. – №4(23). – С. 227 – 238.

Золотухіна Л.О. Роль договірної регулювання у забезпеченні прав та інтересів сторін трудових відносин // Вісн. Луганського держ. ун-ту внутр. справ. – Луганськ: Луган. держ. ун-т внутр. справ, 2006. – Вип. 1. – С. 125 – 133.

Занфірова Т.А. Централізоване регулювання трудових відносин: деякі теоретичні аспекти // Нове законодавство України та питання його застосування: Тези доповідей та наук. повідомлень учасників наук. конф. молодих учених та здобувачів

(м. Харків, 26-27 груд. 2003 р.). – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. – С. 68 – 70.

Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений. – Львов: Вища школа, 1977.

Лазор В. Договірне і централізоване регулювання умов трудового договору: вирішення проблеми // Право України. – 1998. – №1. – С. 106, 107.

Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Монографія. – Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999.

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

Стичинський Б.С. Метод правового регулювання праці в умовах ринкових відносин // Матеріали наук. конф. "Конституція України – основа модернізації держави та суспільства". 21-22 червня 2001 р., м. Харків. – Х.: Право, 2001. – С. 439 – 441.

Ярошенко О.М. Законодавство та локальні нормативні акти у сфері праці: проблема співвідношення // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2005. – Вип. 71. – С. 60 – 66.

Тема 3. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

План

1. Поняття та класифікація джерел трудового права України.
2. Конституція України – основне джерело трудового права.
3. Міжнародні правові акти про працю.
4. Закони України – провідні джерела трудового права.
5. Підзаконні акти в системі джерел трудового права України.
6. Юридична природа актів Конституційного Суду України, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду України.

7. Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні.
8. Локальні нормативно-правові акти.
9. Значення судової практики для регулювання відносин у сфері праці.
10. Єдність і диференціація правового регулювання праці.

При розгляді питань плану слід дати визначення джерел трудового права, їх види, форми вираження та особливості. Необхідно відзначити, що у загальній теорії права джерела права розглядаються з двох позицій – формальної та матеріальної. Слід вказати, що ознаками джерел права, у тому числі й трудового, у формальному аспекті є: формальна визначеність, загальнообов'язковість; загальновідомість; внутрішня структурованість. При написанні курсової роботи студент повинен розкрити вказані ознаки. Рекомендовано дати класифікацію джерел трудового права. Джерела трудового права можна класифікувати за різними підставами, зокрема, за сферою дії, національною приналежністю, формою акта, правотворчим органом, видом суспільних відносин, регулювання яких вони здійснюють та ін. Особливу увагу слід звернути на те, що основним джерелом трудового права є Конституція України. В ній закріплено найважливіші трудові права людини і громадянина та визначено гарантії їх реалізації. Студентам необхідно проаналізувати статті 43, 44, 45, 46, 55, 56, 60 Конституції і деякі інші. Слід мати на увазі, що джерелами трудового права є пакти про права людини 1966 року, а також конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці. При цьому необхідно виходити з пріоритету норм міжнародних договорів та угод перед нормами національного законодавства. Згідно із ст.8¹ КЗпП України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Серед законів необхідно дати загальну характеристику кодифікованому джерелу трудового права – Кодексу законів про працю України. Потрі-

бно охарактеризувати ряд законів України, що регулюють трудові відносини. Студенти повинні розглянути систему підзаконних актів, що є джерелами трудового права. Мається на увазі укази і розпорядження Президента України; постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України; накази Міністерства соціальної політики; нормативно-правові акти міністерств, інших центральних органів виконавчої влади; акти соціального партнерства (колективні угоди, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях; акти місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування; локальні нормативно-правові акти. Потрібно також дати характеристику юридичній природі актів Конституційного Суду України та вищих спеціалізованих судів. Доцільно висвітлити питання про юридичну природу керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, навести різні точки зору науковців з цього дискусійного питання. В останній час особливого значення набули джерела трудового права на соціально-партнерському рівні. При цьому необхідно проаналізувати такий локальний нормативний акт як колективний договір. Рекомендовано дати поняття локального нормативного акту; види локальних нормативних актів, їх класифікацію. Бажано було б сформулювати, в чому полягає значення судової практики для регулювання відносин у сфері праці. Слід мати на увазі, що правова регламентація праці характеризується нерозривним зв'язком двох її сторін – диференціації і єдності. Перша створює умови для диференціації правового регулювання праці, а друга сприяє єдності правового регулювання трудових відносин. В курсовій роботі висвітлити підстави диференціації правового регулювання праці.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., №3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.

Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.1004 р., №1906-IV // Там же. – 2004. – №50. – Ст. 540.

Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067 // Урядовий кур'єр. – 2012. - № 164.

Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992р. № 2694-ХІІ (Редакція від 18.11.2012) // Відомості Верховної Ради України від 08.12.1992 1992 р., № 49, стаття 668

Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР (зі змін і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - №17. – Ст.121.

Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96 (зі змін і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - №2. – Ст.4.

Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1945-ХІV (зі змін і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45. – Ст.397.

Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. №137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №34. – Ст.227.

Про правонаступництво України: Закон України від 12.09.1991 р., №1543-ХІІ // Там же. – 1991. – №46. – Ст. 617.

Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Пост. Верхов. Ради України від 12.09.1991 р., №1545-ХІІ // Там же. – 1991. – № 46. – Ст. 621.

Про Положення про Міністерство праці та соціальної політики України: Указ Президента України від 30.08.2000 р., №1035/2000 // Праця і зарплата. – 2000. – №34 – С. 1 – 4.

Рішення Конституційного Суду України у справі про тлумачення терміна “законодавство” від 09.07.1998 р., №12-рп/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – №32. – Ст. 1209.

Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності: Указ Президента України від 10.06.1997 р., №503/97 // Там же. – 1997. – №24.

Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади: Указ Президента України від 3.10.1992 р., №493/92 // Урядовий кур'єр. – 1992. – №42-43.

Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р., №9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 2004. – №5.

Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., №9 // Там же. – 2006. – № 2.

Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Сов. гос-во и право. – 1971. – № 10. – С. 45 – 50.

Бущенко П.А. До питання про джерела трудового права у світлі Конституції України // Матеріали наук. конф. "Конституція України – основа модернізації держави та суспільства". 21-22 червня 2001 р., м. Харків. – Х.: Право, 2001. – С. 466, 467.

Венедиктов В.С. Концептуальні підходи до кодифікації трудового законодавства України // Право і безпека. – 2002. – №2. – С. 9 – 12.

Жернаков В.В. Загальна декларація прав людини як джерело трудового права та права соціального забезпечення // Права людини і правова держава: Тези доповідей. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 1998. – С. 189.

Жигалкін П.І. Актуальні проблеми кодифікації законодавства про працю // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 3 – 9.

Журавльов Д.В. Нормативно-правовий акт як структурний елемент системи трудового законодавства // Право і безпека. – 2004. – №3/4. – С. 141 – 146.

Коляда Т.А. Основні критерії диференціації регулювання праці за трудовим законодавством // Право і безпека. – 2003. – №4/2. – С. 125 – 130.

Комарницький В.І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – Вип. 12. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2001. – С. 268 – 275.

Костюк В. Міжнародні акти як джерело трудового права // Право України. – 1999. – №11. – С. 97 – 100.

Краглевич В. Роль і значення судової практики в регу-

люванні трудових відносин // Юрид. журнал. – 2004. – №8. – С. 118 – 122.

Лазор Л.І. Теоретичні і практичні проблеми співвідношення трудового законодавства України з міжнародним // Актуальні проблеми формування правової держави в Україні. До 50-ї річниці Конвенції про захист прав людини та основних свобод: Матеріали міжнар. наук.-практ. конф.: У 2-х ч. – Ч. 2. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2000. – С. 72 – 75.

Могілевський Л.В. Підстави диференціації правового регулювання праці // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2006. – Вип. 32. – С. 315 – 320.

Новіков В.М. Історичний розвиток колективних договорів і угод в Україні // Вісн. Академії праці і соціал. відносин Федерації профспілок України. – 2002. – №5(18). – С. 209 – 216.

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

Ярошенко О.М. Деякі питання системи джерел трудового права України // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2006. – Вип. 77. – С. 43 – 48.

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

Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006.

Тема 4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

План

1. Поняття та значення принципів трудового права.
2. Значення загальноправових і міжгалузевих принципів трудового права.
3. Основні галузеві принципи трудового права:
 - 3.1. Поняття та класифікація галузевих принципів трудового права.

- 3.2. Принцип забезпечення права на працю.
- 3.3. Принцип свободи праці і свободи трудового договору.
- 3.4. Принцип заборони примусової праці.
- 3.5. Принцип стабільності трудового договору і стабільності трудового правовідношення.
- 3.6. Принцип рівності у трудових правах та заборони дискримінації у сфері праці.
- 3.7. Принцип свободи об'єднання.
4. Принципи окремих інститутів трудового права.

При розгляді питань плану слід засвоїти, що будь яка діяльність здійснюється на основі певних принципів, тобто основних, вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість в діях її учасників, орієнтує на досягнення певного результату шляхом використання найефективніших методів. В роботі необхідно дати поняття принципів трудового права. Принципи трудового права – це загальновизнані вихідні положення, що визначають його сутність, зумовлюють єдність правового регулювання та закономірності розвитку системи норм трудового права. Особливу увагу слід приділити значенню принципів трудового права. Слід мати на увазі, що за сферою дії принципи трудового права поділяються на загальноправові, міжгалузеві, галузеві, внутрішньогалузеві. Аналізуючи питання галузевих принципів трудового права слід мати на увазі, що право на працю є визначальним для групи конституційних прав у соціально-трудої сфері, до яких входять також право на відпочинок, право на страйк з метою захисту трудових прав. Студенту необхідно чітко засвоїти, що принцип свободи праці знаходить вияв у таких положеннях: а) людина має виняткове право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці; б) не можуть існувати як законні підстави для залучення до примусової праці; в) людина вільна у виборі виду і форми діяльності (робота за трудовим договором, господарська діяльність, робота у власному господарстві та ін.); г) розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника не може обмежуватися; д) для захисту порушеного права на свободу праці і працівник, і роботодавець наділяються правом звертатися до ком-

петентних органів влади (судової й адміністративної). Студенту слід пам'ятати, що заборону примусової праці в Україні встановлено на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції використання примусової праці забороняється. Аналізуючи принцип стабільності трудового договору і стабільності трудового правовідношення необхідно відзначити, що тривалий характер відносин із використання праці є однією із характерних ознак трудового права. Особливу увагу слід звернути на те, що однією із головних гарантій і основою механізму, котрий сприяє стабільності трудового договору і трудового правовідношення, є обмеження підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Це означає, по-перше, що підстави припинення трудових правовідносин не можуть встановлюватися нормативними актами, нижчими за закон; по-друге, у законах можуть встановлюватися підстави звільнення з ініціативи роботодавця, в основі яких лежать об'єктивно зумовлені фактори. Студент повинен засвоїти, що рівність у трудових правах є різновидом принципу рівності всіх людей у правах, закріпленого у Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. Усі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Разом з тим не вважається дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах. Необхідно звернути увагу на те, що свобода об'єднання суб'єктів у сфері праці базується на конституційному принципі свободи об'єднання, у тому числі у громадські організації, для здійснення і захисту прав і свобод та задоволення економічних, соціальних та інших інтересів. При висвітленні питання стосовно принципів окремих інститутів трудового права слід проаналізувати принципи інститутів: зайнятості і працевлаштування; трудового договору; робочого часу і часу відпочинку; оплати праці; матеріальної відповідальності, дисципліни праці, охорони праці.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТИВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Вакуленко В.М., Панасюк О.Т. До питання про місце принципів у концепції розвитку трудового права: Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 293.

Ветухова І. До питання про зміст принципу підвищення охорони праці жінок, які мають дітей, як суб'єкта трудових правовідносин // Вісн. Акад. правових наук України. – 1998. – №2(13). – С. 166 – 171.

Волошук О. Принцип забезпечення права на відпочинок як інституційний принцип трудового права // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – №2. – С. 13 – 16.

Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права // Право України. – 2001. – №9. – С. 56 – 58.

Жернаков В.В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права // Право України. – 1999. – №3. – С. 34 – 36, 55.

Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України. – К.: Б. в., 2006.

Щербина В. Про основоположні принципи трудового права України // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – №1. – С. 13 – 17.

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

Тема 5. СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

План

1. Поняття та значення системи трудового права.
2. Основні засади формування і розвитку системи трудового права.
3. Загальна частина трудового права.
4. Особлива частини трудового права.
5. Співвідношення системи трудового права із системою трудового законодавства.
6. Поняття та система науки трудового права.

При розгляді питань плану треба засвоїти, що система трудового права – це сукупність юридичних норм, що утворюють єдине предметне ціле (галузь) з їх одночасним внутрішнім поділом на відносно самостійні й взаємозалежні структурні утворення (інститути) та їх частини (підінститути). Студенту слід мати на увазі, що у трудовому праві виділяють дві основні частини – загальну й особливу. Загальна частина трудового права складається із положень, що охоплюють основні засади законодавства про працю – предмет трудового права, сферу його дії, функції, принципи, джерела, суб'єкти соціально-трудова відносин, їх права й обов'язки та ін. Особлива частина охоплює норми, що складають інститути: працевлаштування й зайнятості, трудового договору, робочого часу й часу відпочинку, нормування й оплати праці, дисципліни праці, матеріальної відповідальності, особливостей регулювання праці окремих категорій працівників (неповнолітні, жінки, особи, що поєднують роботу з навчанням), охорони праці, нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, трудових спорів. Необхідно звернути увагу на те, що систему трудового права слід відрізняти від системи законодавства про працю як сукупності нормативних правових актів, що регулюють трудові й тісно пов'язані з ними відносини. Система законодавства про працю може не збігатися із системою трудового права, оскільки складається не з об'єктивно існуючих норм права, а зі створених в установленому порядку нормативних актів, які мають свої зовнішні характеристики – найменування нормативного акта і його структурних елементів, розподіл на статті, пункти і т.д. Слід мати на увазі, що поряд із системами трудового права й трудового законодавства існує й система науки трудового права. Трудове право як самостійна галузь вітчизняного права служить предметом вивчення науки трудового права. Ця мета досягається шляхом вивчення сукупності певних правових поглядів, висновків і міркувань. Студент повинен знати, що система науки трудового права в основному відповідає системі трудового права, однак між ними є й розходження. Так, у системі трудового права, на відміну від системи науки трудового права, не розглядається міжнародно-правове регулювання праці. Таким чином, система нау-

ки трудового права за своїм предметом та змістом ширше як системи трудового права, так і системи законодавства про працю.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Вишновецька С.В. Трудове право в системі права України: проблема системоутворюючих факторів // *Методологія приватного права (За матеріалами наук.-теорет. конф., м. Київ, 30 травня 2003 р.)*. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – С. 260 – 268.

Жернаков В.В. Новий погляд на систему трудового права України // *Право України*. – 1999. – №11. – С. 141 – 143.

Жигалкін П., Яричевський В. Проблеми взаємодії інститутів трудового і фінансового права в реалізації конституційних прав людини // *Вісн. Акад. правових наук України*. – 1999. – №2. – С. 80 – 85.

Жолнович О. Деякі особливості систематизації загальних норм трудового права // *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XIII регіон. наук.-практ. конф. (8-9 лютого 2007 р.)*. – Л.: ЛДУ, 2007. – С. 382 – 384.

Івчук Ю.Ю. Інтегративність системи трудового права // *Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ*. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – Вип. 24. – С. 242 – 250.

Івчук Ю.Ю. Поняття системи трудового права: методологічно-теоретичний підхід // *Наше право*. – 2003. – №1. – С. 61 – 68.

Кульбашна О. Про систему трудового права // *Право України*. – 1997. – №11. – С. 126, 127.

Лавріненко О.В. Трудове право України як сучасна синергетична система (філософсько-правові та методологічні аспекти) // *Економіка, фінанси, право*. – 2006. – №5. – С. 20 – 28.

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

Пилипенко П. Місце трудового права в системі права України // *Вісн. Львівського ун-ту. Серія юрид.* – Л.: ЛДУ, 1999. – Вип. 34. – С. 107 – 113.

Ярошенко О. До питання про співвідношення системи трудового права та системи джерел трудового права України //

Актуальні проблеми труд. права та право соціал. забезпечення: до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва: Зб. наук. праць. – Хмельницький: Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2007. – С. 128 – 133.

Тема 6. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

План

1. Поняття і класифікація суб'єктів трудового права.
2. Правовий статус суб'єктів трудового права та його елементи.
3. Фізичні особи як суб'єкти трудового права.
4. Роботодавці як суб'єкти трудового права.
5. Колективні суб'єкти трудового права: трудовий колектив, професійні спілки, державні органи.

При розгляді питань плану необхідно зазначити про те, що суб'єктами трудового права є учасники суспільних відносин, врегульованих законодавством про працю, які володіють суб'єктивними трудовими та юридичними обов'язками. У роботі необхідно дати поняття суб'єктів трудового права. Певну увагу слід приділити громадянам як суб'єктам трудового права, трудового договору трудових правовідносин. При написанні роботи особливу увагу необхідно звернути на правовий статус і розкрити його зміст. Особливе зосередження слід зробити на трудовій право- і дієздатності (загальній, спеціальній, обмеженій, винятковій), суб'єктивних права та обов'язках, гарантіях праці та обов'язків та відповідальності.

Розглядаючи роботодавців, як суб'єктів трудового права, треба дати визначення поняття "роботодавець" і визначити його правовий статус.

При дослідженні трудових колективів варто навести дефініцію поняття трудовий колектив, з'ясувати його види, окреслити його повноваження й функції.

Певну увагу необхідно приділити професійним спілкам як суб'єктам трудового права й зазначити, що право на

об'єднання в професійні спілки закріплено в Конституції України, виокремити їх функції за сучасних умов, розкрити права й обов'язки профспілок та їх об'єднань. Необхідно також проаналізувати повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі й організації.

При розгляді питань плану слід проаналізувати таку категорію як державні органи, вирізнити види нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю й охорону праці. Слід назвати систему органів, що здійснюють державний нагляд і контроль, розкрити їх повноваження.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., №1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., №3723-XII// Там же . – 1993. - № 52, - Ст. 490 (нова редакція Закону № 4050 – У1 від 17.11.2011 Там же. – 2012. - № 26. – Ст. 273)

Про організації роботодавців: Закон України від 24. 05. 2001 р., №2436-III // Там же. – 2001. – №32. – Ст. 171.

Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 04.02.1994 р., №3929-XII // Там же. – 1994. – №23. – Ст. 161.

Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983 р. // КЗоТ Украинской ССР с постатейными материалами. – К.: Политиздат Украины. – 1986.

Башмакова Н. Про статус керівника підприємства, установи, організації: деякі невирішені питання // Право України. – 1999. – №10. – С. 30 – 33.

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

Іванова О. Релігійна організація як суб'єкт трудового

права: захист прав її працівників // Право України. – 2000. – №6. – С. 46 – 49.

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

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

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

Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Монографія. – Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999.

Прокопенко В. І. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // Право України. – 1994. – №10. – С. 20 – 23.

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

Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: Монографія / А.М. Слюсар. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.

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

Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відноси: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

Щербань В.А. Поняття і зміст правового статусу професійних спілок // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2004. – №8. – С. 88 – 99.

Яремчук О.В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права // Право і безпека. – 2004. – №3/1. – С. 186 – 189.

Ярошенко О. М. Правосуб'єктність роботодавця та її

зміст // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 129 – 138.

Ярошенко О. М. Щодо основних прав та обов'язків працівників // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 1999. – Вип. 39. – С. 64 – 67.

Тема 7. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

План

1. Поняття трудових правовідносин та їх ознаки.
2. Сторони трудових правовідносин.
3. Зміст трудових правовідносин.
4. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

При висвітленні питань плану слід дати визначення поняття трудового правовідношення. В науці трудового права трудове правовідношення – це 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 з виконанням працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем. Студенту необхідно проаналізувати як загальні ознаки правовідносин, так і специфічні ознаки, які притаманні трудовим правовідносинам. Слід проаналізувати сторони трудових правовідносин. Сторонами трудових правовідносин є працівник та роботодавець. Особливу увагу необхідно приділити змісту трудових правовідносин. Юридичний зміст трудового правовідношення становлять права і обов'язки працівника та роботодавця. При розгляді питань плану слід виходити з того, що суб'єктивні права і юридичні обов'язки у трудових правовідносинах спрямовані на забезпечення в інтересах правомочної особи певної поведінки зобов'язаної особи. Як правило, права та обов'язки сторін кореспондують одне одному. Слід мати на

увазі, що основні права та обов'язки сторін трудових правовідносин впливають із сутності трудового договору, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Аналізуючи питання плану треба розуміти, що трудові правовідносини хоча і є за своїм характером триваючими, однак мають свій початок та закінчення. Окрім того, вони можуть змінюватися в процесі свого існування. Підставами, з якими пов'язується виникнення, зміна та припинення трудових відносин, є юридичні факти. Юридичні факти у трудовому праві – це конкретні обставини реальної дійсності, з наявністю або відсутністю яких норми права пов'язують можливість виникнення, зміну та припинення правовідносин у сфері праці. За загальним правилом, підставою виникнення трудового правовідношення є одиничний юридичний факт у формі трудового договору. У деяких випадках правові норми пов'язують виникнення трудового правовідношення не з одним юридичним фактом, яким є трудовий договір, а з декількома. Складні юридичні факти ще прийнято називати фактичними складами. Враховуючи це слід проаналізувати, що фактичний склад має місце при призначенні на посаду державних службовців, при прийнятті на роботу за конкурсом, у разі направлення працівника на роботу в рахунок квоти і укладення на підставі такого направлення трудового договору. Трудове правовідношення виникає в разі укладення трудового договору за рішенням суду. Підставою виникнення трудового правовідношення може бути фактичний допуск працівника до роботи якщо робота провадилась за розпорядженням чи відома власника. Слід мати на увазі, що підстави зміни трудових правовідносин мають договірний характер. Наприкінці роботи необхідно проаналізувати підстави припинення трудових правовідносин. При цьому слід вказати, що припинення правовідносин пов'язане із юридичним фактом припинення трудового договору, яке відбувається з підстав, передбачених законом. Крім цього, підстава-

ми припинення трудових відносин служить як угода сторін, так і одностороннє волевиявлення кожної з них, а також органів чи осіб, які не є стороною трудових правовідносин (суд, військкомат, комісія у справах альтернативної (невійськової) служби, батьки неповнолітнього, профспілкові органи тощо).

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., №3723-ХІІ (нова редакція від 13.06.2012) // Відомості Верховної Ради України від 28.12.1993 1993 р., № 52, - Ст. 490

Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991р., №1789-ХІІ // Там же. – 1991. – №53 – Ст. 793.

Про свободу совісті і релігійні організації: Закон України від 23.04.1991 р., №987-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №25. – Ст. 283.

Барабаш О.Т. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. – 1998. – №3. – С. 64 – 69.

Бару М.Й. Правове регулювання трудових відносин і закон, мораль, справедливість // Право України. – 1998. – №2. – С. 66 – 68.

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

Глазько С.М. Основні засади припинення трудових правовідносин // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – Вип. 27. – С. 383 – 386.

Гоц О. Підстави виникнення трудових правовідносин з професорсько-викладацьким складом вузів: їх особливості // Право України. – 2002. – №2. – С. 64 – 68.

Жернаков В.В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. – 1999. – №10. – С. 41 – 45.

Жернаков В.В. Теорія трудових правовідносин і розвиток трудового права // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 10 – 19.

Єрмоєнко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин // Право України. – 1998. – №11. – С. 96 – 98.

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

Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Монографія. – Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999.

Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, 2003.

Процевський В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. – 2001. – №11. – С. 75 – 79.

Сичов Д.В. Особливості та ознаки трудових правовідносин у сучасних умовах розвитку суспільства // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – Вип. 28. – С. 299 – 305.

Сільченко С. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – №11. – С. 46 – 48.

Солодовник Л. Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права // Право України. – 2000. – №7. – С. 13 – 17.

Щербина В. Загальна характеристика структури охоронних правовідносин у трудовому праві // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 3. – С. 86–88.

Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників // Право України. – 1999. – №3. – С. 74, 75.

Т е м а 8. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ

П л а н

1. Право на колективно-договірне регулювання праці. Міжнародні правові акти про колективні переговори і договори.
2. Поняття і сторони колективного договору.
3. Зміст колективного договору.

4. Колективні переговори з укладення колективного договору, угоди із соціально-економічних питань.

5. Порядок укладення колективного договору і угоди із соціально-економічних питань.

6. Контроль за виконанням колективного договору і відповідальність за його невиконання.

Роль соціально-економічних угод і колективних договорів у сучасних умовах постійно збільшується. В роботі необхідно показати, що колективно-договірне регулювання праці забезпечує реалізацію конституційних прав громадян на участь у вирішенні виробничих, трудових і соціально-економічних питань. Важливо назвати і дати характеристику відповідних конвенцій і рекомендацій МОП із питань колективних переговорів, указати їх положення, які знайшли відображення і конкретизацію у національному законодавстві.

Регулювання відносин, які виникають під час використання найманої праці відбувається як централізовано (за допомогою нормативно-правових актів, прийнятих компетентними державними органами), так і у договірному порядку. Законодавство встановлює мінімальні гарантії для найманих працівників та території усієї держави. Колективно-договірне регулювання трудових відносин відбувається на державному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях і здійснюється у формі угод із соціально-економічних питань і колективних договорів.

Необхідно розкрити поняття колективного договору, соціально-економічної угоди, розглянути колективний договір як інститут трудового права і як локальний правовий акт, проаналізувати нормативно-правові акти, що обумовлюють порядок ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів, визначають їх сторони і представників цих сторін, строки чинності колективного договору, сферу його поширення.

Зокрема, треба показати, що укладення колективного договору включає: а) колективні переговори, розробку проекту договору; б) підписання договору; в) його повідомну реєстрацію. Структура колективного договору законодавчо не визна-

чена, але зміст його можна поділити на три частини: нормативну, інформативну і зобов'язальну.

Крім того, необхідно висвітлити такі питання: недійсність умов колективного договору; контроль за його виконанням; звіти щодо виконання договору; відповідальність його сторін.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. // Відомості Верхов. Ради України. – 1993.– № 36.– Ст. 361

Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст.121.

Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. // Відомості Верхов. Ради України – 1997. – № 2. – Ст.4.

Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. // Відомості Верхов. Ради України – 1999.– № 45.– Ст. 397

Кодекс України про адміністративні правопорушення (ст. 41, 41¹, 41², 41³) // Відомості Верхов. Ради УРСР. – 1984. – № 51(дод.) – Ст. 1122.

Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верхов. Ради України. – 2003. - № 18 – 22 . – Ст. 144.

Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів від 05.04.1994 р. // ЗП України. – 1994. – № 8. – Ст.193.

Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки від 09.11.2010 р.// Уряд. кур'єр. – 2010. - № 220

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

Лосица И.А. Содержание коллективного договора: опыт и возможности совершенствования // Проблемы законности.: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 50 – 56.

Новіков В. Загальні положення та етапи проведення колективних переговорів // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 1. – С. 58 – 63.

Стадник М.П. Проблеми розвитку законодавства про колективні договори та угоди // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С.7 – 17.

Шопіна І.М. Соціальне партнерство як умова побудови в Україні соціальної держави // Право і безпека.- 2005.- № 3 (4/3).- С.130-133.

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

Ярошенко О.М. Соціальне партнерство та його акти // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. – Вип. 66. – С. 53-58.

Ярошенко О.М. Законодавство та локальні нормативно-правові акти у сфері праці: проблема співвідношення // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2005. – Вип. 71. – С. 60-66.

Тема 9. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

П л а н

1. Поняття зайнятості населення і напрями державної політики у цій сфері.
2. Органи, які здійснюють працевлаштування.
3. Правовий статус громадян, які шукають роботу, і безробітних.
4. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.
5. Матеріальне забезпечення на випадок безробіття.
6. Відповідальність за невиконання законодавства про працевлаштування.

Державне регулювання забезпечення зайнятості і працевлаштування є не тільки захистом для безробітних, а й одним із

засобів регулювання ринку праці. Правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення України і його захист від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю передбачені Законом України “Про зайнятість населення”.

При написанні роботи насамперед необхідно звернути увагу на напрями державної політики в області зайнятості та її принципи. Обов’язково повинно бути визначено поняття зайнятості та перераховано осіб, яких віднесено до зайнятого населення. Вказати також хто є безробітними та яка робота є підходящою.

Необхідно також висвітлити питання щодо повноважень органів, які здійснюють працевлаштування.

Далі потрібно розглянути порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, який затверджено постановою Кабінету Міністрів.

Законодавством визначені державні гарантії, які передбачають матеріальне забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Насамкінець слід висвітлити питання про відповідальність, яка настає за невиконання законодавства про працевлаштування, зокрема про штрафні санкції роботодавців.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067 // Урядовий кур’єр. – 2012. - № 164.

Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р., №1533-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. - № 22. – ст.171.

Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 04.11.2004 р., №2150-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. - № 2. – ст.40.

Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт: затв. постановою Кабінету Міністрів України № 839 від 10.09.2008 р., // Офіц. вісн.-2008.- № 72. – Ст. 2423

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 14.02.2007 р., № 219 // Офіц. вісн. України. – 2007. -№12. – ст.437.

Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27.04.1998 р., №578 // Офіц. вісн. України. – 1998. - №17. – ст. 635.

Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР: постанова Ради Міністрів Української РСР від 21.12.1990 р., № 381 // Урядовий кур'єр. – 1991. - № 10.

Порядок фінансування виплат по частковому безробіттю та надання допомоги по частковому безробіттю: затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 07.02.2009 р., №45 //

Запара С. Шляхи забезпечення продуктивної зайнятості в Україні // Право України. – 2005. - № 11. – С.72-75.

Зезека Н.О. Шляхи вдосконалення державного регулювання зайнятості населення // Держава і право. Юридичні і політичні науки. Вип. 43.-К.: Ін-т держави і права НАН України, 2009. – С.222-227.

Попов С.В. До визначення поняття „зайнятість” у сучасних умовах // Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ. Вип. 42. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2008. – С.40-46.

Тема 10. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

П л а н

1. Поняття трудового договору.
2. Сторони трудового договору.
3. Зміст трудового договору.
4. Порядок укладення трудового договору.
5. Форми та види трудового договору.

Однією з форм реалізації конституційного права громадян на працю є трудовий договір. З його укладенням фізична особа набуває статусу працівника, вступаючи у трудові правовідносини з роботодавцем (власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою).

В роботі необхідно звернути увагу на різні аспекти розуміння трудового договору наукою трудового права, оскільки він розглядається як головна форма реалізації права на працю, як юридичний факт – підстава виникнення і існування трудових правовідносин у часі, а також як основний інститут трудового права, тобто система правових норм, які регулюють прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи. Важливо зосередити увагу на визначенні сторін трудового договору, проаналізувати його зміст, звернувши увагу на умови, встановлені законодавством про працю, а також ті, що визначаються угодою сторін трудового договору.

Законодавство про працю встановлює єдині вимоги щодо порядку укладення трудового договору та оформлення прийняття на роботу. Під час їх аналізу мають бути розглянуті такі питання, як оформлення прийняття на роботу, особливості укладення трудового договору з певними категоріями працівників, встановлення випробування при прийнятті на роботу. Насамкінець необхідно дати класифікацію видів трудового договору, докладно розглянути декілька з них.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТИВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. // Там же. – 2001. - №30. – Ст.. 142.

Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 08.06.2001 р. №260 //Офіц.вісн.України. – 2001. - №27. – Ст..1219.

Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Положення, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. №43 // Людина і праця. – 1993. - №8.

Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах: Указ Президиума Верховного Совета СССР. – 1974. - №10. – Ст. 661.

Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посіб. – К.: Вид. Паливода А.В., 2002.

Бущенко П.А. Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 19 – 27.

Гевел О. Про умови роботи за сумісництвом //Право України. – 2001. - №1. – С.68-73.

Дріжчана С.В. Законодавство про трудовий договір та шляхи його удосконалення /Удосконалення рудового законодавства в умовах ринку /Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 17-42.

Єрмоєнко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю // Право України. – 1999. – №1. – С. 16 – 19.

Лазор В. Про соціальну значимість трудового договору в ринкових відносинах // Право України. – 2000. – №7. – С. 31 – 34.

Лазор В. Щодо відмітних ознак трудового договору // Право України. – 1999. – №11. – С. 80 – 82.

Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2003.

Сільченко С.О. Трудові договори із сезонними працівниками //Проблеми законності. – Х.: Нац. юрид. акад.. України, 2002. – Вип.. 55. – С. 96-105.

Сільченко С.О. Трудовий договір – чи є альтернатива // Проблеми законності. – Х.: Нац. юрид. акад.. України, 2001. – Вип.. 51. – С. 138-144

Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин //Право України. – 2001. - №1. - С. 59-63.

Чанишева Г. Значення праильного офрмлення трудового договору //Право України. – 1992. - №7. – С.36.

Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору //Вісн. Верхов. Суду України. - 1997. - №3. – С.28-45.

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

Занфірова Т.А. Особливості виникнення трудових правовідносин за участю роботодавців-фізичних осіб //Право і безпека. – 2004. - №3/2.- С. 135-138.

Тема 11. КОНТРАКТ ЯК ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

План

1. Поняття контракту.
2. Сфера дії контракту.
3. Порядок укладення контракту.
4. Зміст контракту.
5. Умови та підстави зміни і припинення контракту.

Контракт є особливою формою трудового договору (ч.3 Ст.21 КЗпП). Правове становище громадян, які працюють за контрактом, відрізняється від правового статусу працівників, які виконують свої трудові обов'язки на підставі трудового договору. Студентам слід з'ясувати, в чому полягає відмінність контракту від трудового договору. Контракт є строковим тру-

довим договором, але за певних умов він може бути перетворений на безстроковий трудовий договір (Ст.39¹ прим. КЗпП).

Студенти повинні ознайомитись з сферою застосування контракту як форми трудового договору, якими законами України це питання регулюється.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Рішення Конституційного Суду України у справі про тлумачення терміна “законодавство” від 09.07.1998 р., №12-рп/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – №32. – Ст. 1209.

Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: затв. Постановою КМ України від 19.03.1994 р., №170 // ЗП України. – 1994. – №7. – Ст. 172.

Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова КМ України від 19.03.1993 р., №203 // Там же. – 1993. – №6. – Ст. 121.

Про строк погодження контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності: Постанова КМ України від 18.05.1994 р., №319 // Там же. – 1994. – №9. – Ст. 222.

Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності: Постанова КМ України від 02.08.1995 р., № 597 // Там же. – 1995. – №11. – Ст. 264.

Алексеєнко Л. Особливості застосування контракту в трудовому праві // Юрид. журнал. – 2007. – №6. – С. 88, 89.

Андрушко А.В. Укладення трудового договору (контракту) при вступі громадян на державну службу // Вісн. Хмельницького ін-ту регіон. управління та права. Наук. часопис: Хмельницький. – 2002. – №1. – С. 72 – 80.

Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів // Право України. – 1998. – №9. – С. 74 – 78.

Венедиктов В.С. Правові питання юридичної природи контракту як підстави для виникнення службово-трудова відносин // Право і безпека. – 2002. – №4. – С. 52 – 54.

Вороніна Л. Сфера і порядок застосування контракту як особливої форми трудового договору // Право України. – 1994. – №11-12. – С. 32.

Гаврилук О. Особливості припинення дії трудового контракту // Право України. – 1999. – №8. – С. 74 – 76.

Дріжчана С.В. Удосконалення правового регулювання контракту як виду трудового договору // Правова держава: Щорічник наук. праць Ін-ту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Вип. 11. – К.: Юрид. книга, 2000. – С. 271 – 285.

Дрожжина С.В., Литвин В.В. Деякі проблеми укладення контрактів з науково-педагогічними працівниками вищої школи // Актуальні проблеми труд. права та права соціал. забезпечення: Зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. – Хмельницький: Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2007. – С. 41 – 43.

Мишук М.О. Сутність контракту як особливого виду трудового договору в умовах сьогодення // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – №10. – С. 107 – 112.

Паламарчук В. Контракт як форма реалізації громадянами права на зайнятість // Право України. – 2003. – №8. – С. 104 – 106.

Прилипка С.М. Трудовий контракт за законодавством України: Автореф. дисертації на здоб наук. ступ. канд. юрид. наук. – Х., 1995.

Прокопенко В.І. Співвідношення понять “трудовий договір” і “контракт” у трудовому праві України // Вісн. Акад. правових наук України. – 1995. – № 3. – С. 109.

Свічкарьова Я. Контракт в акціонерних товариствах // Право України. – 1998. – №4. – С. 15 – 19.

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

Сільченко С.О. Строковий трудовий договір і контракт: деякі питання правового регулювання // Актуальні проблеми юрид. науки: Тези доп. та наук. повідомлень наук. конф. молодих учених та аспірантів. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2000. – С. 48 – 50.

Шевченко Я.М, Молякко О.М., Салатко А.Л. Перспективи розвитку правового регулювання трудових контрактів як виду трудового договору / Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні. – Харків: Консум, 1999. – С. 194 – 217.

Тема 12. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

План

1. Загальна характеристика зміни умов трудового договору.
2. Поняття і види переведень на іншу роботу.
3. Переведення з ініціативи роботодавця.
4. Переведення з ініціативи працівника.
5. Переміщення на іншу роботу.
6. Зміна істотних умов праці.

Конституція України забороняє власнику чи уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи не обумовленої трудовим договором. Ст. 31 КЗпП України закріплює це конституційне право гарантуючи принцип свободи трудового договору. Однак трудові правовідносини, які виникають на його підставі, не залишаються незмінними, постійними. В зв'язку з запровадженням нової техніки та технологій, іншої організації праці і нового розміщення працівників або перерозподілу їх обов'язків, суміщення професій, збільшення або зменшення обсягу робіт вони мають властивості змінюватись. Відповідно ст.32 КЗпП можливі такі зміни трудового договору як: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці. Слід з'ясувати поняття та види переведень на іншу роботу та вміти відрізнити від переміщення.

Зміна істотних умов праці можлива незалежно від того чи відбулось переміщення або переведення, вона може виступати як самостійна категорія. Студенти повинні знати які умови праці є істотними, надати їх перелік (ч.3 ст.32 КЗпП України), який порядок їх зміни.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 01.11.1996 р. №9, // Право України. – 1996. – №12.

Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., №9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 2006. – №2.

Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Сов. гос-во и право. – 1970. – №7. – С. 104 – 108.

Височина О.В. Тимчасові та постійні переведення працівників на іншу роботу за станом здоров'я // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2005. – Вип. 29. – С. 316 – 321.

Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике. – Х.: Вища школа. Изд-во при ХГУ, 1982.

Данукин В.П., Тюрин А.Ф. Защита прав наемного работника при переводах и увольнениях // Юрист. – 2000. – №6. – С. 50 – 52.

Ильенкова А. Изменение существенных условий трудового договора как перевод на другую постоянную работу // Законность. – 2005. – №10. – С. 36 – 38.

Киян В.Я. Переведення та переміщення: особливості правового регулювання // Вісн. Запорізького юрид. ін-ту. – 2003. – №3(24). – С. 84 – 92.

Лавріненко О.В. Оціночні поняття у системі спеціального законодавства України про працю: їх зміст, значення й проблеми тлумачення у судовій практиці // Економіка, фінанси, право. – 2005. – № 9. – С. 25 – 30.

Нестерова Т. Изменение трудового договора // Законность. – 2006. – №7. – С. 37 – 39.

Парпан Т. Примусова праця і переведення у зв'язку з виробничою потребою // Вісн. Львівського ун-ту. Серія юрид. – Вип. 34. – Львів: ЛДУ, 1999. – С. 132 – 134.

Пересунько В. Гарантії трудових прав працівника при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов праці // Підприємцтво, господарство і право. – 2000. – №9. – С. 51 – 55.

Пилипенко П. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників // Вісн. Львівського ун-ту. Серія юрид. – Вип. 37. – Львів: ЛДУ, 2002. – С. 337 – 342.

Повзун С. Удосконалення правового регулювання переведень на іншу роботу у разі простою // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XIII регіон. наук.-практ. конф. (8-9 лютого 2007 р.). – Л.: ЛДУ, 2007. – С. 407 – 409.

Приходько С. Як захищаються права працівників при трансфері підприємств у процесі їх реструктуризації (за європейським трудовим правом) // Право України. – 2006. – №3. – С. 100 – 106.

Сергеев А.В. Понятие и значение института перевода на другую работу // Юрист. – 2001. – №1. – С. 53 – 65.

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

Тема 13. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

План

1. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору.

2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, пов'язаних з винними діями працівника (пп. 3, 4, 7,8 ст. 40 КЗпП України; пп. 1¹, 2, 3 ст. 41).

4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не пов'язаних з винними діями працівника (пп. 1, 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП України).

5. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

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

7. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим працівником.

Трудовий договір припиняється з різних підстав. Одні із них застосовуються за ініціативи власника або уповноваженого ним органу, інші – за ініціативою працівника. Припинення трудового договору відбувається також за ініціативою третіх осіб. Та є підстави, які не відносяться до жодної з цих груп.

У роботі слід провести чітку класифікацію підстав припинення трудового договору, оскільки з нею пов'язано встановлення певних соціально-трудова гарантій працівників при звільненні.

Найбільш поширеними підставами розірвання трудового договору є звільнення за ініціативою працівника та за ініціативою роботодавця, тому саме вони потребують детального розгляду та правового аналізу. Інші підстави припинення трудового договору можуть бути викладені більш коротко.

При характеристиці підстав припинення трудових відносин з ініціативи працівника слід звернути увагу на особливості розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, та строкового трудового договору.

Крім того, варто відмежовувати розірвання трудового договору з ініціативи працівника від припинення трудового договору за угодою сторін.

Серед підстав припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу необхідно розрізняти підстави, пов'язані з винною поведінкою працівника (звільнення за порушення трудової дисципліни) та підстави, які не залежать від поведінки працівника (наприклад, зміни в організації виробництва і праці, невідповідність займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації працівника чи стану його здоров'я та інші).

При звільненні працівників за порушення трудової дисципліни слід застосовувати норми, що регламентують умови та порядок притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності (отримання власником письмових пояснень від працівника, строк застосування дисциплінарних стягнень, вибір виду стягнення тощо).

При характеристиці підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, не

пов'язаних з винною поведінкою працівника, необхідно розглянути гарантії, передбачені законодавством для таких працівників (попередження не пізніше як за 2 місяці, переважне право та переваги при залишенні на роботі, переведення на іншу роботу, вихідна допомога тощо).

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Інструкція про ведення трудових книжок на підприємствах, в установах, організаціях: Наказ Мінпраці України, Мінюсту України, Мінсоцзахисту України від 29.07.1993 р., №58 // Інформ. бюл. Мінпраці України. – 1993. – №9-10.

Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., №9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 2006. – №2.

Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995 – 1998). Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюл. законодавства і юрид. практики України. – 1998. – №8.

Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посіб. – К.: Вид. Паливода А.В., 2002.

Близнюк О.А. Захист прав сторін трудового договору при його розірванні за ініціативою працівника // Актуальні проблеми держави і права. Вип. 18. – Одеса: Юрид. літ., 2003. – С. 758 – 763.

Ветухова І. Особливості розірвання трудового договору з жінками, які мають дітей, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу // Вісн. Акад. правових наук України. – 2004. – №2(37). – С. 119 – 130.

Глазько С.М. Класифікація підстав припинення трудового договору з працівниками // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2005. – Вип. 29. – С. 286 – 292.

Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верхов. Суду України. – 1997. – № 2. – С. 27 – 35.

Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верхов. Суду України. – 1997. – № 3. – С. 28 – 45.

Домбругова А. Відмінності між припиненням трудового договору за угодою сторін та за бажанням працівника // Юрид. вісн. України. – 2005. – 24-30 вересня (№38). – С. 14.

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

Іншин М.І. Спеціальні підстави припинення службово-трудових відносин // Право і безпека. – 2004. – №3/2. – С. 138 – 142.

Іоннікова І.А. Невідповідність працівника посаді як підстава звільнення з ініціативи роботодавця // Митна справа. – 2002. – №6. – С. 39 – 44.

Жернаков В.В. Склад юридичних фактів як підстава для виникнення та припинення трудових правовідносин // Краткие тезисы и науч. сообщения научн.-практ. конф. по итогам научно-исслед. работ, выполненных профессорско-преподавательским составом Укр. госуд. юрид. акад. в 1993 г. – Харків. – 1994. – С. 107.

Лаврінченко О.В. Атестація працівників: сутність, правова природа, проблеми правового забезпечення // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2005 р. – №2. – Донецьк: ДЮІ, 2005. – С. 291 – 304.

Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. – 2001. – №4. – С. 62 – 64.

Пилипенко П. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" // Право України. – 2000. – №9. – С. 81 – 83, 90.

Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. – 1997. – №3. – С. 30 – 33.

Реус О. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми // Право України. – 2001. – №8. – С. 78, 79.

Свічкарьова Я. Особливості розірвання трудового договору з керівниками акціонерних товариств за п. 1 ст. 41 КЗпП України // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – №9. – С. 43 – 46.

Сільченко С.О. Особливості припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку трудового договору // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2005. – Вип. 74. – С. 47 – 54.

Тищенко О. Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // Право України. – 2000. – №6. – С. 50 – 52.

Угрюмова Г. Звільнення працівника за п. 7 ст. 40 КЗпП України: проблеми правового регулювання // Право України. – 2005. – №12. – С. 62 – 64.

Угрюмова Г. Расторжение трудового договора в случае совершения прогула (вопросы истории, правовой аспект) // Підприємство, господарство і право. – 2006. – № 6. – С. 31 – 35.

Цесарський Ф. Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок // Вісн. Акад. правових наук України. – 2002. – №4(31). – С. 186 – 191.

Юшко А.М. Гарантії при переведеннях працівників за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України. – 2001. – Вип. 51. – С.83-90.

Яковлева Г.О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 163 – 170.

Яковлев О.А. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин // Право України. – 2001. – №12. – С. 102 – 105.

Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.М. Трудове право України у запитаннях та відповідях: Навчально-довідковий посібник / За ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одісей», 2007. - 664 с.

Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. - 728 с.

Тема 14. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

П л а н

1. Поняття робочого часу.
2. Нормативи робочого часу.
3. Види тривалості робочого часу.
4. Поняття, види режиму робочого часу, порядок його встановлення.
5. Облік робочого часу.
6. Надурочні роботи.
7. Ненормований робочий день.
8. Чергування.

При викладенні цієї теми насамперед необхідно розкрити поняття робочого часу, визначити його структуру, а також родові та видові ознаки робочого часу. Слід мати на увазі, що нормативом робочого часу вважається встановлена законом (чи на його основі) норма постійної тривалості робочого часу, якої необхідно дотримуватися протягом певного календарного періоду. До таких нормативів потрібно віднести: робочий день, робочий тиждень і похідні від них – робоча зміна, робочий місяць, робочий рік тощо.

В основу регулювання робочого часу покладено встановлену законом і колективним договором його нормальну тривалість, яка суворо охороняється. З урахуванням характеру умов праці і фізіологічних особливостей окремих категорій працівників законодавець встановлює скорочений робочий день. Від скороченої норми робочого часу слід відрізнити неповний робочий день (неповний робочий тиждень), який встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем.

Необхідно розрізнити нормування тривалості робочого часу, встановлення його норми і режиму. Режим робочого часу – це розподіл робочого часу для нормальної організації трудового процесу і забезпечення вільного часу працівників протягом певного календарного періоду.

Чинне законодавство передбачає поденний, тижневий і

сумарний облік робочого часу. Висвітлюючи дане питання, слід врахувати, що облік робочого часу є основним засобом контролю за виконанням працівником і роботодавцем встановленої норми тривалості праці та засобом організації оплати праці.

В окремих випадках законодавство допускає відхилення від нормального робочого часу в бік його збільшення: надурочні роботи, ненормований робочий день, чергування. Необхідно розглянути умови і порядок їх застосування, коло осіб яких можна (чи не можна) залучати для роботи в умовах збільшення робочого часу.

Висвітлюючи питання ненормованого робочого часу, бажано викласти порядок і умови його встановлення для тих чи інших категорій працівників. Треба мати на увазі, що термін “чергування” у науці трудового права охоплює три різних явища: а) чергування як робоча зміна; б) чергування поза робочим часом для виконання загальних справ та прийому інформації; в) чергування за місцем проживання.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня: Указ Президента України від 26.04.1995 р. № 334/95 // Урядовий кур’єр. – 1995. – № 64. – 29 квітня.

Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів: затв. наказом Міністерства транспорту України від 17.01.2002 р. № 18 // Офіц. вісник України. – 2002. – № 6.

Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: зат. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 р., №359 //Праця і зарплата. – 2006. - №39

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

Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха : Текст лекций. – Харьков: Юрид. ин-т, 1987.

Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки // Право України. – 1999. – № 7. – С.104–106.

Гетьманцева Н. Договори про встановлення тривалості та режиму робочого часу // Тернопільська Академія народного господарства. Актуальні проблеми правознавства. Наук. зб. № 1. ТАНГ. Вип. 4. – Тернопіль, 2002. – С. 199 – 206.

Козак З. Поєднання договірної та нормативної правового регулювання неповного робочого часу // Вісник Львівського ун-ту. Серія юридична. Вип. 35. – Львів: ЛДУ ім. І. Франка, 2000. – С. 335 – 340.

Кришталь А.М. Ненормований робочий день //Юрид. України. – 2003. - №11. – С.70-72.

Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.І. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. – К.: Атака, 2008. – 680 с.

Сапсай І. Правомірність застосування надурочних робіт // Юридичний вісник України. – 2003. – 12-18 липня. – № 28. – С. 8.

Тема 15. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

План

1. Поняття та види часу відпочинку.
2. Щорічні відпустки.
3. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творчі відпустки.
4. Соціальні відпустки.
5. Відпустки без збереження заробітної плати.
6. Порядок надання відпусток.

Написання роботи слід розпочати з визначення права працівника на відпочинок та його державні гарантії, розкрити поняття часу відпочинку, показати відомі його види. Обов'язково мають бути висвітлені порядок і умови залучення працівників до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні.

Надалі потрібно розглядати основні положення трудового законодавства, яке визначає право працюючих на відпустки. Нині ним користуються усі працівники без винятку, в тому числі сезонні і тимчасові, а також працівники у разі час звільнення. Потім мають бути розглянуті усі види відпусток, передбачені Законом України “Про відпустки” з урахуванням змін та доповнень з часу прийняття закону. Слід також викласти порядок надання окремих відпусток: без збереження заробітної плати; цільового призначення – учбові, творчі, соціальні.

У роботі необхідно висвітлити порядок надання відпустки, подовження, перенесення та відкликання з відпустки, розглянути можливість поділу відпусток на частини, а також заміни відпустки грошовою компенсацією.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст.4.

Порядок, тривалість та умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 р. № 634 // Уряд. кур’єр. – 1997. – № 133-134. – 24 липня.

Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346 // Офіц. вісник України. – 1997. – № 24. – С. 78.

Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р. № 45 // Уряд. кур’єр. – 1998. – № 23-24. – 5 лютого.

Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за

особливий характер праці: затв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. , №7 //Українська Інвестиційна Газета. – 2003. - №24-25.

Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха: Текст лекций. – Харків, 1987.

Герашенко Л.П. Удосконалення правового регулювання відпусток в Україні // Правова держава. Щорічник наук. праць Ін-ту держ. і права ім. В.М. Корецького НАН України. Вип. 13. – К., 2002. – С. 495 – 500.

Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Жигалкин П.И. Научно-практический комментарий. Закона Украины «Об отпусках». - Х.: Консум, 1997.

Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.М. Спирні питання застосування ст.26 Закону України “Про відпустки” // Право України. - 1999. - № 9. – С. 43 - 47.

Домбросова А. Основна щорічна відпустка: правові гарантії забезпечення // Юрид. вісн. України. – 2004. – № 5. – С. 14.

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

Зубковський В. Компенсація за невикористану відпустку // Право України. – 1999. – № 2. – С. 103 – 104.

Хуторян Н. Удосконалення порядку надання відпусток у проєкті Трудового кодексу України // Юрид. Україна. – 2006. – №1. – С. 44 – 48.

Чавикіна Т.І. Соціальні відпустки працівників органів внутрішніх справ // Право і безпека. – 2004. – №3/4. – С. 167 – 169.

Чиканова Л. Время отдыха (Комментарий нового законодательства) // Хозяйство и право. – 2002. – № 7. – С. 16 – 32.

Тема 16. ОПЛАТА ПРАЦІ

План

1. Поняття, структура та функції заробітної плати.
2. Методи правового регулювання оплати праці.
3. Нормування праці.

4. Тарифна система та її елементи.
5. Системи оплати праці.
6. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов.
7. Порядок і строки виплати заробітної плати. Відповідальність за затримку виплати заробітної плати.
8. Гарантії і компенсації.

У роботі необхідно дати визначення поняття “заробітна плата”, проаналізувати структуру та функції заробітної плати. Вирізнити економічний і правовий її аспекти, вказати на чинники, від яких залежить розмір заробітної плати, і визначити її основну і додаткову частини. Важливо розглянути норми, які визначають централізований, локальний та індивідуально-договірний методи регулювання заробітної плати.

Потрібно дослідити основні положення нормування праці (норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, нормативи чисельності працівників), запровадження, заміни і перегляду норм праці, строків їх дії тощо. Необхідно визначити поняття тарифної системи та її головні елементи: тарифні ставки, тарифні сітки, схеми посадових окладів. Особливу увагу слід приділити системам оплати праці, їх різновидам залежно від форм обліку витрат праці, результатів індивідуальних і колективних робіт.

В роботі слід показати, як законодавчо врегульовано оплату праці при відхиленні від нормальних умов праці, передбачених тарифами (при виконанні робіт різної кваліфікації, суміщенні професій та ін.).

Також треба викласти порядок, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати, її форми. Окремо розкрити питання про відповідальність за затримку виплати заробітної плати (у тому числі при звільненні), а також про гарантії щодо обмеження відрахувань із заробітної плати.

Слід визначити поняття і види гарантій та компенсацій, розглянути порядок надання гарантійних і компенсаційних виплат і їх розмір.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст.121.

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. // Відомості Верхов. Ради України. – 1993.– № 36.– Ст. 361

Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні, затв. Указом Президента України від 25.12.2000 р. № 13/75/2000 // Уряд. кур'єр. – 2000. – № 4. – 11 січня.

Порядок обчислення середньої заробітної плати, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 // ЗП Уряду, 1995. - № 4. - ст. 111.

Про затвердження інструкції по визначенню вартості робочої сили: Наказ Мінстату України від 29.05.1997 р. № 131 // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 28.

Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.1995 р. № 197 // Праця і зарплата. – 1995. – № 7.

Про порядок регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.05.1997 р. № 428 // Офіц. вісн. України – 1997. – № 19. – С. 95.

Про умови і розміри оплати праці працівників підприємств та організацій, що дотуються з бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 31.08.1997 р. № 948 // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 36. – С. 6.

Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1996 р. № 392 // Уряд. кур'єр. – 1996. – 11 квіт.

Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04. 1993 р. № 244 // ЗП України. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.1999 р. № 663 // Уряд. кур'єр. – 1999. – № 83 - 84. – 6 травня.

Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.12.1999 р. № 2288 // Офіц. вісн. України. – № 50. – ст. 2469.

Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р., №59 //Офіц. вісн. України. – 1998. - №13.

Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. Наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р., №5 //Там же. – 2004. - №4. – Ст.. 200.

Авраменко В.В. Особливості оплати праці на сучасних умовах реформування економіки України // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – № 5. – С. 258 – 263.

Бурак В. Єдність правового регулювання заробітної плати як державна гарантія соціального захисту працівників // Вісник Львівського ун-ту. Серія юридична. Вип. 34. – Львів: ЛДУ ім. І. Франка, 1999. – С. 114 – 119.

Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці // Право України. – 1997. – № 12. – С. 66 – 70.

Григор'єва Л.І. Порядок нарахування та стягнення компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати // Вісн. Верхов. Суду України. – 1999. – № 6. – С.34–37.

Жигалкін П.І., Ярошенко О.М. Щодо поєднання державного й колективно-договірного методів регулювання оплати праці //Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. /Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України. – 2008. – Вип. 97. – С.63-68.

Зубков П. За затримку заробітної плати – до відповідальності // вісник прокуратури. – 2001. – № 4. – С. 53 – 55.

Квин Е. Сущность заработной платы и особенности ее проявления в Украине // Підприємництво, господарство і право – 1999. – № 1. – С.23–28.

Кодекс законів про працю України: Науково-

практичний коментар / Прокопенко В.І., Козак З.Я., Кузнецова Л.О. та ін. – Х.: Консум, 2003. – 832с.

Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Фірма “Праця”, 1997. – 192 с.

Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології //Право України. – 2005. - №7. – С. 81-84.

Матвієнко П. До питання державного регулювання оплати праці в Україні //Вісн.Нац. акад.. держ. Управління при Президентові України. – 2006. - №4. – С. 79-89.

Сімутіна Я. Проблеми правового регулювання оплати праці з відхиленням від нормальних умов праці //Юрид. Україна. – 2005. - №10. – С. 44-50.

Тема 17. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ

План

1. Поняття дисципліни праці та методи її забезпечення.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
3. Основні трудові обов'язки сторін трудового договору.
4. Заохочення та підстави їх застосування.
5. Дисциплінарна відповідальність і її види.
6. Дисциплінарні стягнення та порядок їх застосування.
7. Оскарження і скасування дисциплінарних стягнень.

Роботу слід розпочати розкриттям поняття дисципліни праці, значення і ролі інституту дисципліни праці в системі трудового права, охарактеризувати трудову дисципліну в суб'єктивному і об'єктивному значенні.

Далі необхідно розглянути методи забезпечення трудової дисципліни: а) створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці; б) переконання і виховання; в) заохочення; г) застосування дисциплінарного і громадського впливу. Потрібно розкрити сутність кожного з цих методів і вказати на спеціальні правові засоби, які використовує законодавець для забезпечення дисципліни

праці. Неодмінно, слід означити та розкрити основні трудові обов'язки сторін трудового договору.

Треба дати визначення поняття внутрішнього трудового розпорядку як частини загального правопорядку, висвітлити його зміст; а також указати нормативні акти, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок. Зокрема звернути увагу на спеціальне нормативно-правове регулювання дисципліни праці окремих категорій працівників.

В роботі обов'язково необхідно розглянути заохочення, як один з основних способів стимулювання працівників до продуктивної праці. Зазначити види та порядок застосування заохочень до працівників. Окремо, звернути увагу на державні нагороди за успіхи в роботі.

У наступній частині роботи мають висвітлюватися питання про підстави дисциплінарної відповідальності, її поняття і види. Надати визначення та правову характеристику дисциплінарного проступку, зазначити його склад. Приділити увагу порядку і строкам застосування дисциплінарних стягнень, а також порядку їх оскарження та зняття. Підкреслити особливості застосування дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників, проаналізувати юридичне значення заходів громадського впливу та громадських стягнень.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про державні нагороди України: Закон України від 16.03.2000 р. // Офіційний вісн. України. – 2000. – № 15. – С. 587.

Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України від 22.10.2010 р., № 41, / № 41-42; № 43; № 44-45 /, стор. 1468.

Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., №3723-XII// Там же . – 1993. - № 52, - Ст. 490 (нова редакція Закону № 4050 – У1 від 17.11.2011 Там же. – 2012. - № 26. – Ст. 273)

Про зв'язок: Закон України від 16.05.1995 р. // Відомості Верхов. Ради України – 1995. – № 20. – Ст.143.

Дисциплінарний статут прокуратури України: затв. Постановою Верховної Ради України від 06.11.1991 р. // Відомості Верхов. Ради України. – 1992. – № 4 – Ст. 15.

Рішення Конституційного Суду України у справі про Дисциплінарний статут прокуратури від 2.06.2004 р., №13-рп/2004 //офіц.вісник України. – 2004. – №26. – Ст.. 1710.

Загальне положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України: Указ Президента України від 12.03.1996 р. // Уряд. кур'єр. – 1996. – 28 берез.

Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затв. Постановою Кабінету міністрів України від 26.01.1993 р. № 55. // ЗП України. – 1993. – № 4-5. – Ст. 71.

Про затвердження Порядку проведення службового розслідування: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.1995 р. № 160 // ЗП України. – 1995. – № 5. – Ст. 130.

Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.07.1984 г. № 213 // Юрид. вісн. України. – 1999. – № 15.

Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.1.1992 р., №9 // Бюл.зак-ва і юрид. практики України. – 2006. - №2.

Барабаш О.Т. Дисципліна праці: Навч. посібник. – Харків: Укр. юрид. акад., 1994.

Барабаш О.Т. Відповідальність за порушення трудової дисципліни. – К.: Вища шк., 1997. – 73 с.

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

Лавриненко О. Дисциплінарная и морально-юридическая ответственность // Бизнес-информ – 1997. – № 19. – С.16 – 18.

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

Панасюк О.Т. Правове регулювання застосування штрафів до працівників //Право України. – 2006. - №8. – С. 44-47.

Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським

трудогим правом //Право України .- 2006. - №1. – С. 49-43.

Христенко С.Г. Особливості дисциплінарної відповідальності службовців митних органів // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2002. – Вип. 56. – С. 115 – 118.

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

Щербина В. Трудовое поощрительное правоотношение // Бизнес–информ. – 1997. – № 14. – С. 26 – 29.

Яковлева Г.О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 163 – 170.

Ярошенко О.М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 1998. – Вип. 34. – С.142 – 146.

Тема 18. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

План

1. Поняття та функції матеріальної відповідальності працівників.
2. Відмінність матеріальної відповідальності працівників від майнової відповідальності осіб в інших галузях права.
3. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
4. Види матеріальної відповідальності працівників.
5. Порядок визначення розміру заподіяної шкоди.
6. Порядок покриття шкоди.

Держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання. Одним з елементів змісту трудових правовідносин є обов'язок роботодавця створити працівникам умови для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна. Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна роботодавця і вживати заходів до запобігання шкоді.

У роботі слід звернути увагу на те, що за своєю сутністю матеріальна відповідальність близька до дисциплінарної, але разом з тим є самостійним видом юридичної відповідальності. Необхідно визначити поняття і значення матеріальної відповідальності у трудовому праві, її відмінність від цивільно-правової майнової відповідальності. Охарактеризувати функції матеріальної відповідальності, особливо зазначити її правовідновлювальний характер.

Підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення, елементи якого слід докладно розглянути. Окремо мають бути розглянуті умови матеріальної відповідальності: заподіяння прямої дійсної шкоди, протиправність поведінки працівника, вина, причинний зв'язок між заподіяною шкодою і діями працівника а також обставини, що унеможливають матеріальну відповідальність працівників, а саме: крайню необхідність і нормальний виробничо-господарський ризик.

Далі необхідно розкрити види матеріальної відповідальності, вказати її межі. Також має бути докладно проаналізований порядок визначення розміру шкоди, чинники, які впливають на нього, способи покриття шкоди заподіяної працівником, обставини, що підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування, строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності та порядок покриття завданої шкоди.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 р.

// Відомості Верхов. Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 177.

Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 р. № 116 // ЗП України. – 1996. – № 6.– Ст. 192.

Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність; Наказ Мінпраці України від 12.05.1996 // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / Упорядн. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 2001. – С. 531 - 535.

Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14 // Вісн. Верхов. Суду України. – 1997. – № 2.

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

Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве // Антологія української юридичної думки. – Т.9: Юридична наука радянської доби. – К.: Вид. Дім «Юрид. кн.», 2004. – С. 489-503.

Богомаз Г. проблемні питання матеріальної відповідальності роботодавця за необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу в Україні //Юрид. Україна. – 2005. - №5. – С.69-72.

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

Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Одесса: Вища шк., 1982.

Суровська Л.І. Проблеми юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності // Нова Конституція України і проблеми вдосконалення законодавства: Тематичний зб. наук. праць. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 1997. – С. 54 – 59.

Хуторян Н.М. Матеріальна відповідальність сторін тру-

дового договору // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 89 – 103.

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

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

Шевченко Я.М., Молякко О.М., Салатко А.Л. Проблеми матеріальної відповідальності сторін трудового договору / Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні. – Харків: Консум, 1999. – С. 194 – 217.

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

Ярошенко О.М. До питання про вдосконалення законодавства про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 1998. – Вип. 35. – С. 93 – 96.

Тема 19. ОХОРОНА ПРАЦІ

План

1. Поняття охорони праці.
2. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві.
3. Правовий статус служб з охорони праці підприємства.
4. Навчання, інструктаж та перевірка знань працівників з питань охорони праці.
5. Обов'язкові медичні огляди окремих категорій працівників.
6. Розслідування й облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

7. Спеціальні норми охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.

8. Нагляд та контроль за додержанням законодавства про охорону праці, відповідальність за його порушення.

Конституційне право громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності підкреслює важливість існування і розвитку інституту охорони праці. Написання роботи слід розпочати з визначення поняття охорони праці, її ролі та змісту.

Оскільки гарантування безпечних умов праці, ліквідація професійних захворювань і виробничого травматизму, усунення шкідливих виробничих факторів є одним з головних завдань держави, то слід звернути увагу на основні принципи державної політики в галузі охорони праці. Визначити гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору та під час роботи.

При дослідженні теми в роботі, звернути увагу на правове регулювання організації охорони праці на виробництві, охарактеризувати правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Дослідити засади регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.

Далі також потрібно окреслити умови організації навчання, проходження інструктажу і перевірки знань працівників з питань охорони праці, порядок атестація робочих місць за умовами праці.

Визначити засади обов'язковості проходження медичних оглядів окремих категорій працівників. Правові наслідки ухилення від медичного огляду та інструктажу.

Важливе значення для попередження виробничого травматизму, покращення умов охорони праці на виробництві має правильна організація розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Визначити особливості розслідування нещасних випадків не виробничого характеру.

Зазначте в роботі головні засади здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці, відповідальність за його порушення.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р., №2694-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – №49. – Ст. 668.

Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 р., №1105-ХІV // Там же. – 1999. – №46-47. – Ст. 403.

Про пожежну безпеку: Закон України від 17.12.1993 р., №3745-ХІІ // Там же. – 1994. – №5. – Ст. 21.

Основи законодавства України про охорону здоров'я: Постанова Верховної Ради України від 19.11.1992 р., №2801-ХІІ // Там же. – 1993. – №4. – Ст. 19.

Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р., №875-ХІІ // Там же. – 1991. – №21. – Ст. 252.

Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р., №2998-ХІІ // Там же. – 1993. – №16. – Ст. 167.

Положення про Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду: затв. Постановою КМ України від 23.11.2006 р., №1640 // Офіц. вісн. України. – 2006. – №47. – Ст. 3133.

Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМ України від 30 листопада 2011 р. N 1232 // Урядовий кур'єр від 21.12.2011 р., № 238

Типове положення про службу охорони праці: затв. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 р., №255 // Там же. – 2004. – №48. – Ст. 3191.

Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства: затв. наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р., №55 // Там же. – 2007. – №26. – Ст. 1069.

Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці: затв. наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р., №56 // Там же. – 2007. – №27. – Ст. 1095.

Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці: затв. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р., №15 // Там же. – 2005. – №8. – Ст. 455.

Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій: затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р., №246 // Там же. – 2007. – №55. – Ст. 2241.

Охорона праці в Україні. Організація і управління. Нормативно-правове забезпечення. Дозвільна система. Небезпечні фактори і умови праці. Страхування. Відповідальність: Збірник офіційних нормативних актів // Бюл. законодавства і юрид. практики. – 1999. – №12.

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

Ветухова І. До питання про зміст принципу підвищення охорони праці жінок, які мають дітей, як суб'єкта трудових правовідносин // Вісн. Акад. правових наук України. – 1998. – №2(13). – С. 166 – 171.

Гарашенко Л.П. Охорона праці працівників за законодавством Європейського Союзу // Часопис Київського ун-ту права. – 2006. – №3. – С. 97 – 102.

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

Замченко Г.О. Нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю як гарантії захисту трудових прав працівників // Право і безпека. – 2006. – №5/2. – С. 88 – 91.

Ізуїта П.О. Забезпечення здорових та безпечних умов праці як одна з юридичних гарантій суб'єктів трудових правовідносин // Право і безпека. – 2006. – №5/4. – С. 105 – 107.

Корякіна І.І. Проблемні питання гармонізації законодавства України з охорони праці із законодавством Європейського Союзу // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – Вип. 32. – С. 338 – 345.

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

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

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

Реус С. Вікові межі працездатності неповнолітніх: адаптація українського законодавства до міжнародних угод // Право України. – 1998. – №5. – С. 73 – 75.

Ткачук С.П., Андрійчук В.В. та ін. Науково-практичний коментар до Закону України “Про охорону праці”. – К.: Основа. – 1997.

Шамшина І. Щодо концепції законодавства України про охорону праці // Право України. – 1998. – №4. – С. 44 – 46.

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

Шульженко І. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою // Право України. – 2007. – № 4. – С. 71 – 74.

Ярошенко О. Працевлаштування інвалідів: диференціація та проблеми правового регулювання // Вісн. Акад. правових наук України. – 2004. – №3 (38). – Х.: Право, 2004. – С. 97 – 105.

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

Тема 20. ТРУДОВІ СПОРИ

План

1. Поняття, види та причини трудових спорів.
2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів в комісіях по трудових спорах.
3. Судовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
4. Поняття, види та сторони колективних трудових спорів (конфліктів).
5. Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).
6. Право на страйк.

В процесі трудової діяльності суб'єктами трудового права можуть виникати і фактично виникають розбіжності з різних питань застосування законодавства про працю, встановлення нових та зміни існуючих умов праці. Ці розбіжності стають трудовими спорами лише тоді, коли одна із сторін звертається до юрисдикційного органу з приводу поновлення порушеного права. Студентам необхідно визначити поняття трудових спорів, їх види, розкрити причини їх виникнення. При висвітленні питань плану необхідно дати класифікацію трудових спорів трудових спорів за суб'єктами, змістом, характером і порядком розгляду.

Студенти повинні розкрити порядок організації КТС, строк звернення до неї, порядок і строки розгляду трудових спорів у КТС, оскарження її рішень. Потрібно звернути увагу на порядок виконання рішень КТС.

Особлива увага повинна бути приділена судовому порядку розгляду індивідуальних трудових спорів, зокрема таким питанням: які спори можуть розглядатись у КТС, а які спори можуть розглядатись безпосередньо у судах без звернення до КТС. Студенти повинні висвітлити питання стосовно матеріальну відповідальність посадових осіб за порушення трудового законодавства.

В роботі слід визначити поняття колективних трудових спорів, їх предмет, сторони. Охарактеризувати порядок мирних процедур розв'язання колективних трудових спорів. Підкреслити правове положення незалежного посередника та Національної служби посередництва і примирення.

Проаналізувати діяльність примирної комісії, її склад і компетенцію. Зазначити особливості утворення трудового арбітражу, його склад і компетенцію.

Особливо повинно бути досліджено право працівників на страйк і його обмеження. Надана правова характеристика реалізації права на страйк, а також визначенні гарантії та правове положення працівників у зв'язку з проведенням страйку. Увагу теж слід приділити відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори.

СПИСОК НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р., №137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

Положення про Національну службу посередництва і примирення: затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р., №1258/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – №46. – Ст. 1684.

Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р., №9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 2004. – №5.

Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., №9 // Там же. – 2006. – № 2.

Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р., №13 // Вісн. Верховного Суду України (додаток). – 2000. – №1.

Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України

від 29.12.1992 р., №14 // Трудове право України: Зб. нормативно-правових актів // Упоряд. П.А. Бущенко, І.А. Ветухова. – Х.: Вид. друге доповн. та переробл. – Консум, 2002. – С. 211–223.

Бару М.Й. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин? // Право України. – 1996. – №5. – С. 63, 64.

Бурак В.Я. Трудові спори: Порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2003.

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

Запара С. Генезис юридичного змісту поняття "колективні трудові спори (конфлікти)" // Право України. – 2003. – №8. – С. 113 – 117.

Заржицький О.С. Трудові спори. – Д.: Наука і освіта, 2005.

Козак З. Пропозицій щодо вдосконалення нормативних актів з питань здійснення примирних процедур // Бюлетень нац. служби посередництва і примирення. – 2004. – №10. – С. 33 – 36.

Колективні трудові спори // Бюлетень законодавства і юрид. практики України. – 2006. – №2.

Курій Н. Колективні трудові спори за сучасним польським трудовим правом // Вісн. Львівського ун-ту. Серія юрид. – Л.: ЛДУ, 2000. – Вип. 35. – С. 321 – 324.

Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монография. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В.Далы. – 2002. – 250 с.

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

Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Монографія. – Луганськ: Вид-во "Література", 2004.

Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характе-

ристика // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – №6.– С. 101 – 104.

Ставицька О.В. Трудові конфлікти: загальнотеоретичний аналіз // Бюлетень нац. служби посередництва і примирення. – 2007. – №2. – С. 38 – 42.

Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юрид. літ., 2001.

Юшко А.М. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. – 1998. – №9. – С. 18 – 23.

Яресько А. Доцільність функціонування комісій з трудових спорів // Право України. – 1998. – №4. – С. 53 – 55, 66.

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

Навчальне видання

Електронне видання

ТЕМАТИКА КУРСОВИХ РОБІТ З ТРУДОВОГО ПРАВА

**галузь знань 0304 “Право”,
освітньо-кваліфікаційний рівень “Бакалавр”,
напрямок підготовки 6.030401 “Правознавство”**

для студентів III курсу денних факультетів

У к л а д а ч і: ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
ВСТУХОВА Ірина Анатоліївна,
НЕУМИВАЙЧЕНКО Надія Миколаївна,
ЮШКО Алла Миронівна,
КРАВЦОВ Данило Маркович,
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,
ЦЕСАРСЬКИЙ Фелікс Анатолійович,
РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА Валентина Олександрівна

Відповідальний за випуск *В.В. Жернаков*

План 2012

Підп. до друку .12.2012. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Вид. № 4. Зам. № 4. ..