

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



**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ  
ПОСІБНИК**

**З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

Харків  
2012

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

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ  
ПОСІБНИК**

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

**(відповідно до вимог ECTS)**

**Харків  
2012**

**Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни “Трудове право” (відповідно до вимог ECTS) для студентів II та III курсів / уклад.: В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. – Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2012. – 99 с.**

У к л а д а ч і : В. В. Жернаков,  
С. М. Прилипка,  
О. М. Ярошенко,  
П. А. Бущенко,  
І. А. Ветухова,  
В. В. Єрьоменко,  
О. Г. Серета,  
В. В. Юровська,  
А. М. Юшко,  
О. А. Яковлев,  
І. В. Зіноватна,  
О. О. Конопельцева

*Рекомендовано до видання редакційно-видавничою радою  
університету (протокол № 7 від 16.01.2012 р.)*

## 1. ВСТУП

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

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

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

Основна мета навчального курсу – формування знань положень трудового права, умінь правильного застосування положень нормативно-правових актів щодо відносин у сфері праці та відносин, що тісно пов’язані з трудовими.

Студенти повинні

### **знати:**

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

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

- сферу дії законодавства про працю;

### **вміти:**

- правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці;

- точно розуміти зміст правової норми;

- правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;

- тлумачити чинне трудове законодавство;

- надавати проведеної роботі належної форми (письмове рішення, складання документа тощо);

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

## 2. ОПИС ПРЕДМЕТА КУРСУ

### Предмет: Трудове право

Курс	Галузь знань / напрям підготовки	Характеристика навчального курсу (структура залікового кредиту)
<p>Кількість кредитів ECTS: 6,5</p> <p>Модулів: 3</p> <p>Змістових модулів: 4</p> <p>Загальна кількість годин: 234</p> <p>Тижневих годин: 4</p>	<p>Галузь знань 0304 “Право”</p> <p>напрямок підготовки 6.030401 “Правознавство”</p> <p>Бакалавр</p>	<p>Обов’язкова:</p> <p><b>Модуль I</b> Лекції: 74 Практичні заняття: 72</p> <p><b>Модуль II</b> Індивідуальна робота: 20</p> <p><b>Модуль III</b> Самостійна робота: 68</p> <p>Вид контролю: залік за результатами ПМК, іспит</p>

### 3. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

№ п/п	Тема	Всього	Аудиторні		Самостійна робота
			лекції	практичні	
1	2	3	4	5	6
<b>ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ ТА ПРАВОВІДНОСИНИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ</b>					
1	Предмет, метод, система і функції трудового права	8	4	2	2
2	Джерела трудового права	6	2	2	2
3	Принципи трудового права	4	2	–	2
4	Суб’єкти трудового права	6	2	2	2
5	Трудові правовідносини	6	2	2	2
6	Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори	8	4	2	2
7	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	6	2	2	2
<b>Всього в модулі I</b>		<b>44</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ</b>					
8	Трудовий договір	36	18	12	6
9	Робочий час	8	4	2	2
10	Час відпочинку	6	2	2	2
11	Оплата праці	6	2	2	2
<b>Всього в модулі II</b>		<b>56</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>12</b>
<b>Всього у 4 семестрі</b>		<b>100</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>26</b>

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<b>ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ</b>					
12	Правове забезпечення дисципліни праці	22	8	8	6
13	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	22	8	8	6
14	Підготовка і підвищення кваліфікації працівників	12	–	–	12
<b>Всього в модулі III</b>		<b>56</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>24</b>
<b>ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ЗАХИСТ ПРАВ І ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА</b>					
15	Охорона праці	10	4	4	2
16	Трудові спори	30	8	20	2
17	Особливості регулювання праці окремих категорій працівників.	12	–	–	12
18	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	6	2	2	2
<b>Всього в модулі IV</b>		<b>58</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>18</b>
<b>Всього в 5 семестрі</b>		<b>114</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>42</b>
<b>Разом</b>		<b>214</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>68</b>
<b>Індивідуальна робота – 20 год</b>					

## ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою Національного університету “Юридична академія України імені Ярослава Мудрого”  
(протокол № 5 від 20.01.2012 р.)

# ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

## Розділ І. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ І ПРАВОВІДНОСИНИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

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

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

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

*Суб'єкти трудового права.* Поняття суб'єктів трудового права. Працівники як суб'єкти трудового права, трудового договору, трудових правовідносин. Правовий статус роботодавців. Трудовий колектив підприємства, установи, організації та його представники. Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права, основні функції профспілок у соціа-



льно-економічній сфері. Представники роботодавців та їх поваження. Державні органи як суб'єкти трудового права.

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

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

*Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.* Поняття зайнятості населення і напрями державної політики у цій сфері. Правовий статус громадян, які шукають роботу, та безробітних, порядок їх реєстрації, перереєстрації та ведення обліку. Поняття підходящої роботи. Порядок бронювання та визначення квоти робочих місць. Органи, які здійснюють працевлаштування та їх правовий статус. Відповідальність підприємств за невиконання законодавства про працевлаштування.

## **Розділ II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ**

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

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

Відсторонення працівника від роботи.

Поняття припинення трудових правовідносин й розі-

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

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

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

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

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

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

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

редньої заробітної плати. Обмеження відрахувань із заробітної плати.

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

### Р о з д і л ІІІ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

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

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

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

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

Порядок визначення розміру заподіяної шкоди. Строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Об-

ставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру шкоди та його зменшенню. Порядок покриття шкоди.

Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

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

## **Р о з д і л І V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ЗАХИСТ ПРАВ І ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

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

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

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

Поняття колективних трудових спорів, їх предмет, сторони. Порядок мирних процедур розв'язання колективних тру-

дових спорів. Правове положення незалежного посередника. Правове положення Національної служби посередництва і примирення. Примирна комісія, її склад і компетенція. Трудовий арбітраж, його склад і компетенція.

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

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

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

## 5. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

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

#### *Питання для обговорення*

1. Трудове право України як самостійна галузь права. Взаємозв'язок трудового права з іншими галузями права.
2. Предмет трудового права.
3. Класифікація відносин, що складають предмет трудового права.
4. Метод трудового права, його особливості.
5. Співвідношення імперативних та диспозитивних елементів у змісті метода трудового права.
6. Функції трудового права.
7. Система трудового права.

#### *Завдання*

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

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

2. Семенець був прийнятий на роботу лаборантом в НДІ з окладом 2000 грн. Через 4 місяці він дізнався, що за схемою посадових окладів для працівників установлено оклади від 2000 до 2500 грн. У зв'язку з цим Семенець вимагав установити йому оклад 2500 грн і виплатити різницю за чотири місяці. Представник власника проти цього заперечував, зазначаючи, що Се-

менець не має спеціальної освіти і достатнього досвіду роботи.

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

**3.** Підприємство “Укртелеком” побудувало багатоквартирний будинок і надало в ньому квартири для своїх працівників, серед яких виявилось декілька осіб, які своєчасно не сплачують квартирну плату, не оплачують комунальні послуги. З метою наведення порядку в утриманні будинку генеральний директор підприємства, пославшись на ст. 136 КЗпП України, дав розпорядження бухгалтерії проводити стягнення заборгованості із заробітної плати боржників.

Група працівників звернулася за юридичною консультацією.

*Дайте мотивовану консультацію з даного питання.*

#### Список літератури за темою

Жернаков В. В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти / В. В. Жернаков // Правова держава. – К.: ІнЮре. – 1998. – Вип. 9. – С. 177 – 185.

Жигалкін П. Змістовне дослідження охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин / П. Жигалкін, В. Жернаков, Г. Гончарова // Підприємництво, госп-во і право. – 2005. – № 5. – С. 160 – 161.

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

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

Лазор В. В. Некоторые проблемы системы трудового права и системы трудового законодательства Украины в современных рыночных условиях / В. В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – № 5/2. – С. 98 – 100.

Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : моногр. / П. Д. Пилипенко. – Л., 1999.

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

Проскураков П. Д. Сфера дії трудового права: сутність та перспективи (у контексті розробки нового Трудового кодексу України) / П. Д. Проскураков // Пробл. правознавства та правоохорон. діяльності. – 2005. – № 2. – Донецьк: Дон. юрид. ін-т, 2005. – С. 304 – 313.

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

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

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

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

Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митної служби України, 2004. – 211 с.

Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митної служби України, 2005. – 266 с.

## **Т е м а 2. Джерела трудового права**

### *Питання для обговорення*

1. Поняття та види джерел трудового права і форми їх вираження.
2. Конституція України як основне джерело трудового права.
3. Міжнародні договори про працю, конвенції, рекомендації МОП у галузі праці, їх співвідношення з законодавством України.
4. Кодекс законів про працю України. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.



5. Акти соціального партнерства: угоди і колективні договори.

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

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

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

### *Завдання*

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

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

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

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

*Чи може суд посилатися на зазначену постанову? Яка*

*правова природа таких постанов? Чи є постанови Пленуму Верховного Суду України джерелами трудового права України?*

## Список літератури за темою

Єрмоєнко В. В. Колізії між Конституцією та іншими актами трудового права / В. В. Єрмоєнко // Вісн. Акад. прав. наук України : зб. наук. пр. – 2009. – № 4(59). – С. 144 – 153.

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

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

Мельник К. Щодо розуміння єдності трудового права / К. Мельник // Юрид. Україна. – 2010. – № 3. – С. 79 – 84.

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

Феськов М. М. Класифікація прав за Європейською соціальною хартією (переглянутою) / М. М. Феськов // Акт. пробл. держави і права : зб. наук. пр. – Вип. 9. – О.: Астропринт, 2000. – С. 131 – 137.

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

Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права / О. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2004. – № 2 (37). – С. 131 – 135.

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

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

## Т е м а 3. Принципи трудового права

(к о л о к в і у м)

### *Питання для обговорення*

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

### С п и с о к л і т е р а т у р и з а т е м о ю

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

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

Волощук О. Принцип забезпечення права на відпочинок як інституційний принцип трудового права / О. Волощук // Підприємництво, госп-во і право. – 2004. – № 2. – С. 13 – 16.

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

Єрьоменко В. В. Поняття принципів трудового права та їх застосування / В. В. Єрьоменко // Вчені зап. Тавр. нац. ун-ту ім. В. І. Вернадського : юрид. науки. – 2009. – Т. 22 (61) – № 2. – С. 163 – 176.

Жернаков В. Реализация принципа свободы труда и запрета принудительного труда в законодательстве Украины / В. Жернаков // Предпринимательство, хоз-во и право. – 2000. – № 10. – С. 63 – 66.

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

Лавриненко О. В. Відмежування “принципів” від суміжних юридичних категорій у контексті аналізу сучасних наукових розробок: теоретико-методологічні аспекти / О. В. Лавриненко // Вісн. Луган. держ. ун-ту внутр. справ. – 2008. – Вип. 4. – С. 5 – 19.

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

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

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

Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю / О. Ярошенко // Право України. – 2000. – № 7. – С. 53.

## **Т е м а 4. Суб'єкти трудового права**

### *Питання для обговорення*

1. Поняття суб'єктів трудового права. Їх класифікація.
2. Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження.
3. Роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.

4. Трудовий колектив підприємства, установи, організації та його представники як суб'єкти трудового права.

5. Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права.

6. Державні органи як суб'єкти трудового права.

### *Завдання*

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

Іванов звернувся до юридичної консультації із запитанням, хто має зробити такий запис у трудовій книжці та завізувати його.

*Дайте мотивовану відповідь.*

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

*Чи законне рішення виборного органу первинної профспілкової організації?*

8. На зборах трудового колективу Запорізького інструментального заводу було оголошено повідомлення, що надійшло від ДАІ, про порушення працівником заводу Морозом правил дорожнього руху і притягнення до адміністративної відповідальності. Збори вирішили звернутися до роботодавця із пропозицією не виплачувати йому місячної премії за це правопорушення.

*Чи законне рішення загальних зборів?*

9. Під час розгляду позову Климчук про поновлення на роботі встановлено, що її звільнення проведено без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації “Харчовик”, яка, на думку позивачки, діяла на підприємстві і проф-організатором якої було її обрано. У судовому засіданні встановлено, що наказ про звільнення Климчук за п. 1 ст. 40 КЗпП видано 1 квітня 2002 р.; заснована профспілкова організація 11 березня, первинна організація була прийнята на облік у обласному комітеті профспілки працівників освіти 15 березня, легалізована районним управлінням юстиції 3 квітня 2002 р. Посаду Климчук дійсно було скорочено.

*Яке рішення має прийняти суд?*

### Список літератури за темою

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Щербань В. А. Поняття і зміст правового статусу професійних спілок / В. А. Щербань // Бюл. М-ва юстиції України. – 2004. – № 8. – С. 88 – 99.

Якушев І. Юридичні властивості суб'єктів права / І. Якушев // Вісн. Львів. ун-ту. – Сер. юрид. – 2000. – Вип. 35. – С. 33 – 37.

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

Ярошенко О. М. Щодо основних прав та обов'язків працівників / О. М. Ярошенко // Пробл. законності. – 1999. – Вип. 39. – С. 64 – 67.

## Т е м а 5. Трудові правовідносини

### *Питання для обговорення*

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

### *Завдання*

10. Бригадир Воронов від імені бригади уклав угоду із селянським господарством про те, що бригада зобов'язується

відремонтувати токарний верстат, обладнання насосної станції, а також вентиляцію в клубі. Вся робота оцінена в 5000 грн. Угоду підписали бригадир і голова селянського господарства.

*Які відносини виникли між бригадиром Вороновим та головою селянського господарства?*

**11.** Дегтяренко працював водієм у НДІ. За дорученням директора інституту він виїхав у відрядження в Богодухівський район, де скоїв аварію, в результаті якої автомашину було пошкоджено. Вартість її ремонту становила 7600 грн. На цю суму інститут подав позов до Дегтяренка. Московський районний суд м. Харкова позов задовольнив повністю на підставі ст. 1166, 1187 ЦК України. Дегтяренко оскаржив рішення суду в апеляційному суді. У скаргі він посилався на важкі умови поїздки по бездоріжжю і просив зменшити суму стягнення.

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

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

*Сукупність яких юридичних фактів дає підстави для виникнення трудових відносин із головним редактором засобу масової інформації, заснованого органом місцевого самоврядування? Чи були правові підстави для виникнення трудових відносин з Петрусенком?*

**13.** Начальник верстаторемонтного цеху ВАТ "Промбуд" Рижко запросив на роботу наладчика Коваленка для вико-



нання тимчасової роботи по налагодженню верстатів, а також водія Сомова для роботи за сумісництвом. Наладчик Коваленко і водій Сомов пропрацювали з 2 листопада до 30 грудня, проте бухгалтерія відмовилася виплачувати їм заробітну плату, оскільки начальник верстаторемонтного цеху не користується правом найму і звільнення працівників, а тому їх не можна вважати працівниками підприємства. Коваленко і Сомов були не згодні з таким рішенням і звернулися до суду з позовом до ВАТ “Промбуд” про стягнення заробітної плати за відпрацьований період – з 2 листопада до 30 грудня.

*Дайте характеристику правовідносин, що існували у вказаний період.*

**14.** Івченка було прийнято на роботу у фермерське господарство будівельником. Фактично ж він копав колодязі для фермерського господарства та інших організацій за вказівками керівництва фермерського господарства. 15 вересня 2011 р. між головою сільради і керуючим відділенням № 2 фермерського господарства, з однієї сторони, та Івченком – з другої, був укладений договір, за яким Івченко зобов’язувався викопати колодязь у с. Ясне, а відділення № 2 – доставити матеріал для зрубу, сільрада – оплатити роботу.

11 листопада 2011 р., коли Івченко копав колодязь, з ним стався нещасний випадок, унаслідок чого він одержав інвалідність. Від відшкодування шкоди у зв’язку з ушкодженням здоров’я фермерське господарство відмовилось, вважаючи, що нещасний випадок стався не під час виконання Івченком трудових обов’язків.

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

**15.** Рішенням обласної міжгалузевої профспілкової конференції Чуб обраний на посаду голови об’єднання профспілкових організацій області. Після двох років перебування на цій посаді він, на думку президії об’єднання, втратив інтерес до цієї роботи, внаслідок чого авторитет профспілок області зазнав суттєвих втрат, а їх права та інтереси постраждали (активність

профспілкових організацій зменшилась, майно використовувалося не за призначенням, приміщення без належного оформлення здавалися в оренду суб'єктам господарської діяльності). Заслухавши пояснення Чуба, президія об'єднання профспілок області ухвалила рішення про усунення його від посади із формулюванням “за втрату довіри і вчинення дій, не сумісних із посадою керівника профспілкового об'єднання”.

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

### Список літератури за темою

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

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

Єрьоменко В. В. Застосування Конституції до трудових і пов'язаних з ними правовідносин / В. В. Єрьоменко // Акт. пробл. права : теорія і практика : [зб. наук. пр.]. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-та, 2009. – № 14. – С. 65 – 82.

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

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

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

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

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

### *Питання для обговорення*

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

### *Завдання*

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

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

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

*Висловте свою думку щодо цього.*

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

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

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

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

*Чи можна ці питання вирішити через зміни в колективному договорі?*

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

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

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

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

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

1) надавати працівникам соціальні відпустки (весілля – 3 дні, похорон – 3 дні). Проводити виплату допомоги на обрядові послуги за наявності необхідних документів і грошових коштів;

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

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

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

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

### Список літератури за темою

Гетьманцева Н. Д. Колективні угоди на регіональному рівні / Н. Д. Гетьманцева // Держава і право : юрид. і політ. науки. – 2002. – Вип. 16. – С. 264 – 269.

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

Гончарова Г. С. Колективний договір у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації / Г. С. Гончарова. – Х.: Б.в., 2004.

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

Жернаков В. Особливості договірнього регулювання праці у трудовому праві / В. Жернаков // Наук. вісн. Чернів. ун-ту : зб. наук. пр. : [правознавство]. – 2000. – Вип. 91. – С. 43 – 47.

Комарницький В. І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / В. І. Комарницький // Держава і право : юрид. і політ. науки. – 2001. – Вип. 12. – С. 268 – 275.

Трунова Г. А. Поняття соціального партнерства на сучасному етапі / Г. А. Трунова // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. Правознавство. – 2005. – Вип. 282. – С. 59 – 62.

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

Чанишева Г. Право на колективні переговори: міжнародні стандарти і законодавство України / Г. Чанишева // Предпринимательство, хоз-во и право. – 2000. – № 12. – С. 46 – 50.

Ярошенко О. М. Соціальне партнерство та його акти / О. М. Ярошенко // Пробл. законності. – 2004. – Вип. 66. – С. 53 – 58.

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

## **Т е м а 7. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування**

### *Питання для обговорення*

1. Поняття зайнятості та її види.
2. Державна політика у сфері зайнятості.
3. Порядок реєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, та безробітних.
4. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян.
5. Правовий статус безробітного.
6. Органи, що здійснюють працевлаштування, їх правовий статус.
7. Соціальні гарантії при втраті роботи та безробітті.

## *Завдання*

**21.** 15-річний Степаненко, отримавши згоду від батьків на влаштування на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Степаненко був направлений для працевлаштування на підприємство за рахунок установленої виконкомом міської ради броні. Однак директор підприємства відмовився прийняти Степаненка на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві навіть дорослі працівники зайняті неповний робочий тиждень, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

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

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

*Чи правомірна пропозиція центру зайнятості? Чи має право Остапчук на реєстрацію та виплату допомоги?*

**23.** Після закінчення вищого навчального закладу, в якому Трошин навчався на денному відділенні на контрактній основі, він не зміг самостійно знайти роботу. Трошин звернувся до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні за набутою спеціальністю.

*За яких умов Трошин набуде статусу безробітного? Чи буде надаватися йому допомога по безробіттю?*

## Список літератури за темою

Барабаш А. Т. К вопросу о понятии и правовом механизме обеспечения занятости населения / А. Т. Барабаш, Т. Г. Маркина // Пробл. законності. – 1999. – Вип. 38. – 213 с. – С. 102 – 105.

Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про працю та законодавства про зайнятість населення / Ю. Бойко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 39.

Дуюнова О. Правові проблеми регулювання працевлаштування інвалідів / О. Дуюнова, В. Турський // Вісн. Акад. прокуратури України. – 2006. – № 2. – С. 47 – 52.

Іншин М. І. Щодо правового забезпечення права на працю в умовах масового вивільнення робочої сили / М. І. Іншин // Право України. – 1998. – № 3. – С. 77 – 78.

Маркіна Т. Г. Окремі аспекти поняття зайнятості населення / Т. Г. Маркіна // Пробл. законності. – 1999. – Вип. 39. – С. 88 – 91.

Прилипка С. М. Правове регулювання зайнятості населення / С. М. Прилипка // Пробл. законності. – 2001. – Вип. 49. – С. 104 – 113.

Сільченко С. Трудові правовідносини з молодими спеціалістами / С. Сільченко // Право України. – 1998. – № 9. – С. 57-58.

Щотова Ю. М. Працевлаштування молоді як складова інституту працевлаштування в трудовому праві України / Ю. М. Щотова // Бюл. М-ва юстиції України. – 2006. – № 1. – С. 80 – 85.

## **Т е м а 8. Трудовий договір**

### *Питання для обговорення*

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.
2. Сторони трудового договору.
3. Зміст, форма, строк трудового договору.
4. Порядок укладення трудового договору.
5. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.
6. Поняття та види переведень на іншу роботу.
7. Порядок переведення на іншу роботу.



8. Переміщення на інше робоче місце і його відмінність від переведення.
9. Зміна істотних умов праці.
10. Поняття, підстави і порядок відсторонення працівників від роботи. Відмінності відсторонення від припинення трудового правовідносин.
11. Загальна характеристика підстав припинення трудового правовідносин, їх класифікація.
12. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
13. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
14. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
15. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною.
16. Додаткові підстави припинення трудового правовідносин.
17. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

### ***Завдання***

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

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

**25.** Медведєв після закінчення Харківського державного технічного університету був направлений на роботу як молодий фахівець на машинобудівний завод у м. Дебальцево Донецької обл. Директор заводу відмовив Медведєву у прийнятті на

роботу з тієї причини, що на наявне вакантне місце інженера прийнято іншого працівника, який проживає в даній місцевості і має квартиру. Медведєв звернувся зі скаргою на незаконні дії директора до прокурора.

*Якою повинна бути відповідь прокурора? Чи законна відмова у прийнятті на роботу? В якому нормативному акті визначено статус молодого фахівця, його права та обов'язки?*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**30.** Робітника Леонтєва прийняли на завод слюсарем VI розряду з місячним випробувальним строком. Після трьох тижнів роботи його перевели в інший цех. При цьому керівник по-

відомив Леонтєєва, що результати його випробування в першому цеху незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому. Після того як Леонтєєв пропрацював у другому цеху два тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонтєєв звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії директора правильними, оскільки тривалість випробування у кожному з виробничих підрозділів складала менше місяця. Крім того, про незадовільні результати випробування в першому цеху Леонтєєва було повідомлено.

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

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

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

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

**32.** Вименець працював в автобусному парку шофером-кондуктором автобуса в автоколоні № 4, що обслуговувала між-

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

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

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

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

**34.** Кисіль звернувся 5 січня з письмовою заявою до власника підприємства, де працював економістом, із проханням звільнити його, бо він має намір перейти на роботу в іншу установу. 25 січня власник видав наказ про звільнення Кисіля за власним бажанням (ст. 38 КЗпП України). Кисіль оскаржив звільнення, пояснивши при цьому, що посада, на яку він збирався перейти, вже зайнята.

*Який порядок звільнення за власним бажанням? Чи підлягає вимога задоволенню?*

**35.** Кухар ресторану Войтенко 25 березня подала заяву з проханням звільнити її у зв'язку з переведенням чоловіка в іншу місцевість. Войтенко 2 квітня на роботу не вийшла і, як з'ясувалося, того ж дня виїхала до місця проживання чоловіка. Коли за її проханням було вислано трудову книжку, вона виявила у ній такий запис: “Звільнена за п. 4 ст. 40 КЗпП України”. Дізнавшись про зміст цієї статті, Войтенко звернулася до прокурора зі скаргою на дії власника.

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

**36.** Сташко після закінчення технічного університету пропрацював за направленням 2 роки на заводі прокатних валків. Знайшовши роботу з більш привабливими умовами праці, він написав заяву про звільнення за власним бажанням з посади, яка була надана йому як молодому фахівцю. Директор відмовив Сташку на тій підставі, що він зобов'язаний пропрацювати на заводі 3 роки, оскільки його підготовка в університеті здійснювалася на замовлення заводу. У свою чергу, Сташко вказав керівництву підприємства на невиконання зобов'язань за договором, оскільки йому не надали житла за рахунок роботодавця.

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

**37.** 26 серпня Черкашина, яка працювала інженером 12 років, була попереджена, що у зв'язку з реорганізацією підприємства її буде звільнено за скороченням штату. 18 вересня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації її звільнили з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України з виплатою місячної вихідної допомоги. Вважаючи звільнення незаконним, Черкашина звернулася з позовною заявою до суду. Свої вимоги обгрунтувала тим, що вона є студенткою заочного відділення технікуму, має на утриманні двох малолітніх дітей, а залишений на роботі Гушин, який хоч і має вищу освіту, працює на підприємстві один рік і два місяці, самотній, має дисциплінарне стягнення. До того ж, це питання не узгоджувалося з трудовим колективом відділу.

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

**38.** Слинько працювала маляром-штукатуром ЗАТ “Інвестбуд”. Вона часто хворіла, і ЛКК дійшла висновку, що ця робота протипоказана їй за станом здоров'я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації була звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Слинько звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей (віком один і чотири роки).

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

**39.** 1 вересня 2011 р. сантехнік Носов, перебуваючи в нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовтня 2011 р. був засуджений до обмеження волі на строк до 3 років. Після оскарження вироку в апеляційному по-

рядку Носов приступив до роботи. 27 жовтня 2011 р. Носов не виконав завдання власника по ремонту гідранту. Власник, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив його з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки за перше порушення трудової дисципліни 5 вересня 2011 р. йому було оголошено догану. Носов не погодився із звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій вказав, що за одне правопорушення 1 вересня 2011 р. він був двічі притягнутий до юридичної відповідальності.

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

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

*Як кваліфікувати дії Тищук? Яким повинно бути рішення суду?*

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

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



**42.** Савченко прохворіла 4 місяці й 3 дні. Директор супермаркету звільнив її за п. 5 ст. 40 КЗпП України. У позовній заяві про поновлення на роботі Савченко повідомила, що вона – єдиний працездатний член сім'ї і на її утриманні після смерті чоловіка знаходяться двоє малолітніх дітей. При розгляді справи встановлено, що під час хвороби Савченко її заміняла інша працівниця супермаркету.

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

**43.** Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2009 р. вона була обрана звільненим головою виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, а на її посаду прийняли Скрипнюк. У жовтні 2011 р. Скичко від обов'язків була звільнена у зв'язку із закінченням строку повноважень на виборній посаді і приступила до виконання своїх попередніх обов'язків. Наказом директора підприємства від 12 жовтня 2011 р. Скрипнюк звільнено з роботи за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Не погодившись із звільненням і вважаючи дії директора незаконними, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі на посаді інженера з техніки безпеки та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

*Чи законне звільнення Скрипнюк? Яке рішення має винести суд?*

**44.** Експедитор Мунтян і водій вантажного автомобіля Степаненко, знаходячись у відрядженні, були затримані працівниками міліції за бійку у придорожньому кафе, де вони вечеряли у компанії місцевої молоді. Отримавши повідомлення органу внутрішніх справ та пояснення Мунтяна і Степаненка, керівник підприємства звернувся до профспілкового комітету з поданням про надання згоди на звільнення їх за п. 7 ст. 40 КЗпП. На засіданні профкому Мунтян заперечував вживання спиртних напоїв, а Степаненко пояснив, що він дійсно випив, але не на роботі і не в робочий час, а після 21-ї години. За кермом він вже не перебував, оскільки поруч із кафе розташовані автостоянка та мініготель, де вони збиралися зупинитися. Ав-

томобіль на стоянку мав поставити Мунтян. Медичного обстеження не проводилось, а свідчення наряду міліції про те, що вони знаходяться у нетверезому стані, давали знайомі дівчата, невдоволені тим, що “немісцеві чіплялися до них”.

Присутній на засіданні профкому юрисконсульт пояснив, що експедитор Мунтян не має права управління вантажним автотранспортом, а тому Степаненка слід вважати таким, що не закінчив роботу, оскільки він мав спочатку поставити автомобіль на стоянку. Факт уживання спиртних напоїв підтверджується показами свідків, у тому числі бармена кафе, який викликав міліцію.

*Чи є підстави для звільнення за появу на роботі у нетверезому стані Мунтяна і Степаненка?*

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

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

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

*Підготуйте письмовий висновок із відповідним обґрунтуванням.*

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

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

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

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

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

Про ці фото після початку навчального року стало відомо переважній більшості учнів, а також їхнім батькам. Група з декількох батьків у місцевій газеті опублікувала статтю із засудженням такої поведінки викладача і вимагала звільнення її з посади, пов'язаної зі здійсненням виховної діяльності. Директор гімназії розірвав трудовий договір з Олійник на підставі п.3 ст. 41 КЗпП України.

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

*Яке рішення має прийняти суд?*

**49.** Викладача фізкультури загальноосвітньої гімназії № 4 Шкуренка було звільнено 12 лютого 2011 р. згідно з п. 3 ст. 41 КЗпП України за вчинення аморального проступку. У скарзі батьків учнів гімназії від 1 грудня 2010 р. зверталась увага на те, що Шкуренко на уроці фізкультури ображав учнів, сварився в їх присутності непристойною лайкою.

*Чи законне звільнення Шкуренка?*

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

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

## Список літератури за темою

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

Бущенко П. А. Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю / П. А. Бущенко // Пробл. законності. – 2001. – Вип. 51. – С. 19 – 27.

Веренич Н. В. Юридичне значення суміщення професій (посад) / Н. В. Веренич // Право і безпека. – 2005. – № 4/2. – С. 129 – 132.

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

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

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

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

Лавриненко О. В. Испытание при приеме на работу: понятие, правовая природа, порядок установления и последствия его прохождения (исследование теоретических аспектов) / О. В. Лавриненко // Економіка, фінанси, право. – 2006. – № 3. – С. 22 – 32.

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

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

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

Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та

припинення: моногр. / С. О. Сільченко. – Х.: Золоті сторінки, 2005 – 204 с.

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

## Т е м а 9. Робочий час

### *Питання для обговорення*

1. Поняття і види робочого часу. Відмінності скороченого робочого часу від неповного.
2. Режим робочого часу.
3. Надурочні роботи.
4. Гарантії для працівників з ненормованим робочим днем.
5. Особливості впровадження багатозмінного та вахтового режиму роботи.
6. Особливості залучення до роботи працівників у святкові та неробочі дні.
7. Облік робочого часу.

### *Завдання*

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

*Як вирішити дане питання?*

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

*Як вирішити дане питання?*

**53.** Економіст Хоменко звернулася до директора заводу з проханням установити їй на 8 місяців режим гнучкого робочого часу, який допускає саморегулювання початку і закінчення робочого дня (зміни) з фіксованим часом, від 9 год 30 хв до 16 год 30 хв, коли вона обов'язково буде на робочому місці. Директор не задовольнив прохання на тій підставі, що нікому здійснювати контроль за виконанням Хоменко обов'язкової міри праці.

*Як вирішити дане питання?*

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

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

### Список літератури за темою

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

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

Гетьманцева Н. Договори про встановлення тривалості та режиму робочого часу / Н. Гетьманцева // Терноп. Акад. народ. госп-ва: акт. пробл. правознавства. – 2002. – Вип. 4. – С. 199 – 206.

Козак З. Поєднання договірної та нормативного правового регулювання неповного робочого часу / З. Козак // Вісн. Львів. ун-ту. – 2000. – Вип. 35. – С. 335 – 340.

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

Прокопенко В. І. Робочий час і час відпочинку: історія та сучасність / В. І. Прокопенко // Право України. – 1995. – № 7. – С. 24 – 29.

Сапсай І. Правомірність застосування надурочних робіт / І. Сапсай // Юрид. вісн. України. – 2003. – 12-18 лип. – № 28. – С. 8.

Турський В. М. Правові аспекти регулювання робочого часу працівників-інвалідів в Україні / В. М. Турський // Адвокат. – 2005. – №2. – С. 14 – 18.

## Т е м а 10. Час відпочинку

### *Питання для обговорення*

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

**55.** Бухгалтер Семко повернулася із відпустки по вагітності і пологах. Тривалість відпустки – 126 календарних днів. Того ж дня вона подала заяву про надання їй чергової відпустки. Адміністрація відмовила Семко на тій підставі, що в цілому вона працювала на заводі менше 6 місяців.

*Чи правомірна така відмова?*

**56.** Директор підприємства “Колос” запросив на роботу двох зварників для ремонту обладнання. Трудовий договір у письмовій формі з ними не був укладений, з наказом про прийняття на роботу їх не ознайомили, однак у відділі кадрів повідомили, що вони можуть розпочати роботу. Оплата провадилася в кінці кожного місяця. Через шість місяців, коли робота



була закінчена, зварникам оголосили, що вони звільнені. Зварники проти звільнення не заперечували, але вимагали, щоб їм виплатили грошову компенсацію за невикористану відпустку.

*Чи є законною вимога?*

**57.** У зв'язку зі спадом виробництва за наказом керівника підприємства і з його ініціативи інженеру Войтенку з вересня до листопада 2011 р. була надана відпустка без збереження заробітної плати. У колективному договорі надання такої відпустки не передбачалося.

*Чи захищується час цієї відпустки без збереження заробітної плати до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?*

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

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

### Список літератури за темою

Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку в службово-трудових відносинах / В. С. Венедиктов. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004.

Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку в службово-трудових відносинах / В. С. Венедиктов. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004.

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

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

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

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

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

## Т е м а 11. Оплата праці

### *Питання для обговорення*

1. Поняття, структура та особливості заробітної плати.
2. Методи регулювання оплати праці.
3. Поняття заробітної плати та її структура.
4. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
5. Системи оплати праці.
6. Тарифна система оплати праці, її структура.
7. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
8. Гарантійні та компенсаційні виплати, їх розмір.

### *Завдання*

**59.** Двойніков працював сторожем на Харківському промкомбінаті з помісячним обліком робочого часу. Крім основної роботи, йому доручали розвантаження транспортних засобів і складування матеріалів. Одного разу він працював у святковий день (8 березня). Два місяці йому не оплачували понаднормової роботи, хоча він працював цілодобово з розрахунку: 1 день роботи, 2 дні відпочинку.

*Чи має право Двойніков на оплату часу, витраченого*

*на вантажно-розвантажувальні роботи, за тарифною ставкою вантажника? Чи працював він понаднормово?*

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

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

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

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

**62.** Інженер Антоненко перебував у відрядженні з 3 по 10 травня. Після повернення з відрядження він почав вимагати надання йому двох днів відпочинку (замість вихідного дня та святкового дня 1 травня) або оплатити ці дні в подвійному розмірі.

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

### Список літератури за темою

Божко В. М. Поняття заробітної плати / В. М. Божко // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – 2005. – Вип. 29. – С. 267 – 275.

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

Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К.: Фірма “Праця”. – 1997 р.

Кучма М. И. Гарантии и компенсации / М. И. Кучма, Е. А. Хлыстова. – М.: Профиздат, 1982. – 192 с.

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

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

Сімутіна Я. В. До питання про поняття заробітної плати / Я. В. Сімутіна // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2004. – № 1. – С. 75 – 81.

## **Т е м а 12. Правове забезпечення дисципліни праці**

### *Питання для обговорення*

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

### *Завдання*

**63.** У правилах внутрішнього трудового розпорядку Харківського заводу самохідних шасі адміністрації надано право знижувати терміном до 3-х місяців кваліфікаційні розряди і категорії робітникам за грубе порушення технологічної дисципліни.

ліни, що призводить до зниження якості продукції, а за неякісні деталі, не прийняті відділом технічного контролю, звільняти з роботи.

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

**64.** При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Зоря” було запропоновано включити до переліку дисциплінарних стягнень такі: попередження; догана; позбавлення відпустки осіб, які здійснили прогули; штраф у розмірі до 150 грн для осіб, які з’явилися на роботі у нетверезому стані; звільнення.

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

**65.** Електромонтер Ситін без дозволу начальника цеху погодився на одне чергування замінити електромонтера Іванова. На це чергування Ситін з’явився в нетверезому стані й не був допущений до роботи.

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

**66.** Директор меблевої фабрики видав наказ такого змісту: “Столяру IV розряду Сліпченку за невідвідування вечірнього відділення коледжу понизити на один розряд присвоєну йому кваліфікацію і позбавити додаткової заробітної плати”.

*Чи правомірний даний наказ директора? Чи має право директор застосовувати подібні заходи в даному випадку? Якими можуть бути ці заходи?*

**67.** За дві години до закінчення робочого дня Галкін та Кірко залишили робочі місця і пішли в кафе відзначити свято. Через одну годину Галкін пішов додому, а Кірко повернувся на робоче місце, щоб закінчити, як він пояснив, почату роботу. Через п’ять днів після дачі письмових пояснень Галкін був зві-

льнений за п.4 ст.40 КЗпП України, а Кірко – за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

*Чи законне звільнення вказаних працівників?*

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

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

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

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

70. 20 березня 2011 р. слідчий районної прокуратури Петров з'явився на роботу в стані алкогольного сп'яніння.

Після проведення службового розслідування, яке було закінчено 15 травня 2011 р., прокурор області 18 травня 2011 р. видав наказ про звільнення Петрова з посади слідчого з позбавленням класного чину.

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

71. Трошенко працював майстром на гірничому підприємстві. 7 квітня 2011 р. він був звільнений відповідно до п. 3 ст. 40 КЗпП України за те, що курив та користувався відкритим вогнищем на території гірничого підприємства. Трошенко перед зверненням до суду звернувся до юриста за консультацією з питаннями: чи поширюється на нього дія КЗпП України і чи слід користуватись Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств у цьому випадку?

*Яку відповідь повинен дати юрист?*

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

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

73. Давидов працював у технікумі викладачем фізкультури. Наказом директора від 19 січня 2011 р. його звільнено за прогули, вчинені, на думку адміністрації, з 10 грудня 2010 р. Давидов вважав звільнення неправильним: прогули він вчинив

у 2010 р. Давидов звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі і виплату зарплати за вимушений прогул. Директор технікуму не заперечував, що йому стало відомо про здійснені позивачем прогули без поважних причин після подання ним 19 грудня 2010 р. лікарняних листків, але вважав, що він має право звільнити Давидова, оскільки той здійснив декілька прогулів і за це повинен нести відповідальність.

*Чи законні дії директора? Чи має правове значення час їх здійснення? Як вирішити справу?*

### Список літератури за темою

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Ярошенко О. М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення / О. М. Ярошенко // Пробл. законності. – 1998. – Вип. 34. – С. 142 – 146.

### **Т е м а 13. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації**

#### *Питання для обговорення*

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

2. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.

3. Види матеріальної відповідальності працівників.

4. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність.

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

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

7. Відшкодування моральної шкоди у трудових відносинах.

#### *Завдання*

**74.** Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада з 22 осіб не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам було виплачено 5000 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування із зарплати Усенка всієї суми, ви-

плаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 1900 грн, а середній заробіток – 2300 грн. Усенко звернувся до суду.

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

75. На меблевій фабриці “Зоря” неодноразово мали місце випадки простою робітників з вини слюсаря-наладчика Олексенка, який, одержавши заявку на наладку, часто цю роботу не виконував, прогулювався територією заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робітникам за простій не з їх вини 4500 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті якої допущено простій і заподіяно фабриці шкоду, власник відрахував із зарплати Олексенка 50 % суми, виплаченої за простій працівникам.

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

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

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

77. У сільськогосподарському кооперативі на площі 60 га не зійшов соняшник. При перевірці виявилось, що тракторист Івакін посадив насіння втричі глибше, ніж передбачалося технологією. Директор сільськогосподарського кооперативу видав наказ про відрахування з зарплати тракториста вартості недержаного соняшника, виходячи із середньої врожайності.

*Чи є в даному випадку підстави для притягнення Івакіна до матеріальної відповідальності? Чи правомірний наказ директора?*

**78.** Директор ТОВ видав наказ про відрахування з їздових Ноженка та Остапенка 3250 грн. У наказі вказувалося, що їздові несвоєчасно подавали зелену підкормку для корів, внаслідок чого надой молока знизилися порівняно з минулим літом на 528 л.

*Чи законний наказ? Чи є підстава та умови для припинення їздових до матеріальної відповідальності?*

**79.** Водій сільгоспідприємства “Першотравневий” Черленяк, використовуючи без дозволу адміністрації автомашину в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 1800 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 7400 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгоспідприємства подав позов про стягнення з Черленяка 9200 грн.

*Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?*

**80.** Севрюк працював бджолярем фермерського господарства. Протягом року на пасіці загинуло десять бджолосімей, чим господарству заподіяно шкоду на суму 950 грн. У суді, який розглядав позов, представник господарства вимагав стягнути всю суму заподіяної Севрюком шкоди, бо після зимівлі він несвоєчасно виконав пересадку бджіл в оброблені й продезинфіковані вулики, не забезпечив належного догляду за бджолами. Суд позов задовольнив і стягнув із Севрюка 950 грн, мотивуючи це тим, що з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

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

**81.** У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 16000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку внести цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 2200 грн на місяць, тому не може сплатити 16000 грн, тим більше, що дого-

вір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

*Чи підлягає позов задоволенню? Хто і в якому обсязі повинен нести матеріальну відповідальність?*

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

*Чи має місце майнова шкода? Як суд повинен вирішити дану справу?*

**83.** 28 жовтня директор заводу звільнив за прогул Мороза, Пархоменка, Дудніка. Вони звернулися з позовом до суду про поновлення на роботі. У ході засідання виявилось, що працівники були відсутні на роботі у зв'язку з тим, що вони як донори здавали кров, а згоду на звільнення дав голова виборного органу первинної профспілкової організації. Суд поновив позивачів на роботі та стягнув за три місяці вимушеного прогулу на користь Мороза – 3861 грн, Пархоменка – 3906 грн, Дудніка – 3822 грн. Директор заводу був притягнутий до справи як третя особа на стороні відповідача.

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

**84.** У зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці директор ТОВ “Шлях” 1 липня 2011 р. у письмовій формі повідомив працівника Голохватова щодо зміни у нього режиму роботи та переходу на нову систему оплати. Голохватов не погодився на продовження роботи в нових умовах і 1 серпня 2011 р. був звільнений за п.6 ст. 36 КЗпП. У день звільнення директор повідомив Голохватова, що у ТОВ “Шлях” в цей момент на рахунку підприємства не має коштів і запевнив, що виплатить йому заборгованість за два місяці із заробітної плати протягом

вересня 2011 р., а компенсацію за невикористану відпустку за 2010 р. – протягом жовтня 2010 р. Керівник порушив свої зобов'язання і в зазначені строки не розрахувався з працівником.

Голохватов звернувся до юридичної консультації із запитаннями: чи можна притягти керівника ТОВ “Шлях” до матеріальної відповідальності? У якому розмірі йому повинні провести відшкодування? Чи має він право на відшкодування моральної шкоди?

*Яку відповідь необхідно надати ?*

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

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

**86.** Каменяр Пінчук 1 вересня 2010 р. звернувся до керівника підприємства “Ранок” із заявою про звільнення за власним бажанням. Але директор не підписав заяви Пінчука, пояснивши, що не видасть наказ про його звільнення до того часу, поки бригадир будівельників Ісаєв разом з Пінчуком не розрахується з підприємством за цемент, який зберігався на будівельному майданчику просто неба і був зіпсований дощем. При цьому директор повідомив Ісаєва, що в нього є пояснення інших працівників, які свідчать, що бригадир будівельників Ісаєв та каменяр Пінчук не вжили жодних заходів, щоб зберегти цемент від дощу, через що підприємству було завдано шкоди на суму 15000 грн.

1 січня 2011 р. Пінчук звернувся з позовом до суду щодо розірвання трудового договору, а також притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

*Яке рішення повинен винести суд ?*

## Список літератури за темою

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

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

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

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

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

Старцев О. Концептуальні засади подальшого розвитку інституту матеріальної відповідальності державних службовців органів виконавчої влади України / О. Старцев // Підприємництво, госп-во і право. – 2002. – № 11. – С. 63 – 66.

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

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

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

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

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

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

## **Т е м а 14. Підготовка і підвищення кваліфікації працівників**

*(для самостійного вивчення)*

1. Правове регулювання підготовки кадрів.
2. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників.
3. Види професійного навчання кадрів.
4. Організаційно-правові питання професійного навчання працівників.
5. Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців.

### **С п и с о к л і т е р а ту р и за темою**

Дрозач М. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М. Дрозач // Наука та інновації. – 2008. – № 3. – Т. 4. – С. 88 – 94.

Манжула А. Проблеми кадрової політики та принципи організаційно-правової роботи з кадрами в органах внутрішніх справ / А. Манжула, Д. Невесьолов // Підприємство, госп-во і право. – 2005. – № 5. – С. 111 – 115.

Мовчан А. О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах: моногр. / А. О. Мовчан. – Сімферополь, 2010. – 192 с.

Щотова Ю. М. Працевлаштування молоді як складова інституту працевлаштування в трудовому праві України / Ю. М. Щотова // Бюл. М-ва юстиції України. – 2006. – № 1. – С. 80 – 85.

Черновська С. М. Правові аспекти регулювання направлення наукових працівників за кордон у відрядження, на стажування, підвищення кваліфікації та на роботу / С. М. Черновська // Держава і право: юрид. і політ. науки. – 2006. – Вип. 33. – С. 366 – 370.

## Т е м а 15. Охорона праці

### *Питання для обговорення*

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

### *Завдання*

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

*Чи законною є відмова скласти акт про нещасний випадок?*



**88.** Коваль упродовж 8 місяців не користувалася перервами для годування дитини у зв'язку з віддаленістю від заводу свого місця проживання. Після 8 місяців, коли вона припинила годувати дитину груддю, Коваль стала вимагати оплати невикористаних перерв як понаднормової роботи. Адміністрація відмовила, тоді Коваль звернулася з іншою заявою, у якій підраховувала всі перерви і просила компенсувати їх відповідним продовженням відпустки. У цьому їй також відмовили. Коваль звернулася до комісії з трудових спорів.

*Як вирішити спір?*

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

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

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

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

**91.** Робітник хлібокомбінату Білик в обідню перерву в пошуках їдальні вийшов за межі комбінату. Недалеко від комбінату Білик отримав травму від наїзду автомашини, власника якої

установити не вдалося. При складанні акта про нещасний випадок виник спір про те, чи пов'язаний цей випадок із виробництвом. Білик наполягав на тому, що, оскільки підприємство не забезпечило своїх працівників можливістю користуватися в обідню перерву їдальнею за місцем роботи, цей випадок необхідно вважати пов'язаним із виробництвом з усіма наслідками, що з цього випливають. Адміністрація заперечувала й стверджувала, що шкоду спричинено джерелом підвищеної небезпеки не на території підприємства і не в момент виконання трудових обов'язків, отже, цей випадок не пов'язаний із виробництвом.

*Як вирішити спір?*

**92.** Повертаючись з роботи, Мельник зайшов на стадіон подивитися футбольний матч. Після закінчення матчу він поспішав додому і при посадці в переповнений трамвай пошкодив собі руку. Через тиждень, коли він вийшов на роботу, Мельник вимагав складення акта про нещасний випадок і оплати листка непрацездатності у розмірі 100% середньої зарплати.

*Як вирішити дане питання?*

**93.** Водій автобуса Бакай отримав спецодяг – бавовняний костюм – терміном на 1 рік. Через півроку він був звільнений “за систематичне використання машини з метою особистої наживи”, як було вказано в наказі. При звільненні адміністрація запропонувала йому повернути костюм, на що Бакай відповів відмовою.

*Як вирішити спір?*

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

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

## Список літератури за темою

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

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

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

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

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

Корякіна І. І. Проблемні питання гармонізації законодавства України з охорони праці із законодавством Європейського Союзу / І. І. Корякіна // Держава і право: юрид. і політ. науки. – 2006. – Вип. 32. – С. 338 – 345.

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

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

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

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

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

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

## Т е м а 16. Трудові спори

### *Питання для обговорення*

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

### *Завдання*

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

*Чи законне звільнення на цій підставі?*

**96.** Настецька була прийнята на завод “Оргтехніка” контролером ВТК складального цеху (по збиранню кулькових ручок) з 1 грудня 2005 р. На ту ж роботу контролером вона була переміщена в установу ЮЖ 313/54 в цех закритого типу з 18 січня 2006 р. За відмову від переходу на роботу в закритий цех Настецька була звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП “За від-

мову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці”.

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

*Чи підлягає позов задоволенню?*

**97.** Семенов згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови виборного органу первинної профспілкової організації, комірника і завідуючого бібліотекою. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, здати в комору електродриль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова виборного органу первинної профспілкової організації був у відпустці, бібліотечні книжки Семенов загубив, а дриль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. 29 жовтня Семенов звернувся до суду з вимогою зобов'язати директора видати йому трудову книжку і належну до сплати суму.

*Який порядок проведення розрахунку зі звільнюваним? Коли працівникові повинні видати трудову книжку і провести розрахунок? Як бути з відшкодуванням шкоди, заподіяної втратою книг і зіпсуттям дрилі? Яким повинно бути рішення суду?*

**98.** Корчак, який працював комірником на заводі, подав 8 серпня заяву про звільнення за власним бажанням. Він залишив 9 жовтня роботу, але видати трудову книжку директор відмовився, мотивуючи це тим, що нового працівника підшукати не вдалося, тому передавати матеріальні цінності нікому. Після

звернення в КТС, де його вимоги не були задоволені, 15 листопада Корчак звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час затримки видачі трудової книжки, бо без неї він не зміг улаштуватися на роботу, і безперервний трудовий стаж перервався.

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

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

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

**100.** У приватну фірму “Ніколь” 3 січня 2011 р. було прийнято Володіну головним бухгалтером за контрактом. У контракті, оформленому в одному примірнику, передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36-41 КЗпП України, а також в разі розголошення комерційної таємниці. 15 березня 2011 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2011 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2011 р. директор фірми видав наказ про звільнення Володіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2

ст. 41 КЗпП України).

*Чи законне звільнення Володіної? Дайте аргументовану відповідь.*

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

*Чи законне звільнення Сендецького?*

**102.** Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. 24 квітня 2003 р. його було звільнено на підставах, передбачених у контракті (п. 8 ст. 36 КЗпП України). Петренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя залишила позовну заяву без розгляду, бо не був витриманий порядок позасудового попереднього вирішення спору, передбаченого контрактом (третейським судом).

*Чи є підстави для прийняття такого рішення?*

**103.** Директор спортклубу “Локомотив” ВАТ “Пресмаш” звільнив з роботи директора басейну Лівенцова за скороченням штату. Лівенцов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Під час розгляду спору з’ясувалося, що виборний орган первинної профспілкової організації на своєму засіданні від 7 вересня 2006 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

*Яке рішення повинен винести суд?*

**104.** Начальник конструкторського бюро АТ Куцин порушував строки подання креслень на нове обладнання, допускав помилки і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Він не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя відмовив Куцину в при-

йомі позовної заяви, посилаючись на те, що в статуті та колективному договорі АТ міститься положення, згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням АТ.

*Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?*

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

*Як вирішити дану справу?*

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

*Який порядок проведення атестації педагогічних працівників? Як вирішити спір?*

**107.** Слюсар об'єднання “Сільгосптехніка” Горбунов 18 травня 2011 р. звільнений за згодою виборного органу первинної профспілкової організації за п. 4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на робочому місці протягом 3,5 год. Він був не згоден із звільненням і звернувся до суду. У судовому засіданні за позовом Горбунова встановлено, що він знаходився не в ремонтному цеху (де його робоче місце), а у виборному органі первинної профспілкової організації з приводу надання йому путівки до будинку відпочинку та в інших підрозділах, де він розшукував голову виборного органу первинної профспілкової ор-



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

*Чи правильне рішення суду?*

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

*Чи правомірні дії власника? Як компенсується робота у святкові дні?*

**109.** Орловський звернувся до ВАТ “Серп і молот” про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював на підприємстві з 1981 р. до 1 липня 2011 р. Орловського звільнено за власним бажанням у зв'язку з тим, що не отримував заробітну плату. На момент розгляду справи (5 вересня 2011 р.) розрахунку з ним проведено не було. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано моральної шкоди, суму якої він визначив у 3000 грн. Через те, що відповідач йому не виплачував заробітної плати, він не може оплачувати комунальні послуги, у нього нема грошових коштів на харчування і придбання одягу, що впливає на його здоров'я.

*Яке рішення повинен винести суд?*

**110.** Якутська, продавець приватного підприємства “Олімпія”, 2 квітня 2006 р. була звільнена з роботи “за грубе порушення правил торгівлі” (вдарила покупця рахівницею у груди). Якутська звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Суду було надано виписку з наказу про звільнення, в якій вказувалось, що Якутська звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

*Чи підлягає позов Якутської задоволенню?*

**111.** У листопаді 2011 р. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці (ЖЕД) № 3 державного комунального підприємства (ДКП) Кам'янобрідського району м. Луганська звернулось до суду із позовною заявою до цього ДКП про вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ЖЕД і адміністрацією ДКП щодо несвоєчасної виплати заробітної плати.

Заява мотивувалась тим, що 19 квітня 2011 р. цей спір було зареєстровано НСПП, однак вжиті НСПП заходи не привели до виконання відповідачем вимог найманих працівників. Для захисту своїх прав трудовий колектив прийняв рішення проводити страйк.

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

*Ваша думка?*

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

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

*Висловіть свою думку з приводу можливості включення*

*до складу трудового арбітражу зазначених осіб.*

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

*Яке рішення має прийняти суд?*

**114.** У листопаді 2011 р. до відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області звернулася ініціативна група працівників ЗАТ “КАРСІС” із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шістьсот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного трудового договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (14-ої зарплати) за 2010 р. відповідно до тарифних ставок 2011 р. та з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного трудового договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконати.

Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди на підставі тарифів 2009 р. Саме за цими розрахунками, як ішлося в листі Ломакіна до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників це не влаштувало і спонукало їх звернутися до НСПП. Спір та вимоги було зареєстровано.

*Як вирішити цей спір?*

## Список літератури за темою

Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2003. – 382 с.

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

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

Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В. В. Жернаков // Держава і право: юрид. і політ. науки. – 2006. – Вип. 32. – С. 278 – 283.

Запара С. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору / С. Запара // Право України. – 2004. – № 5. – С. 87 – 89.

Кабанець В. О. До питання про причини трудових спорів / В. О. Кабанець // Право і безпека. – 2005. – № 6. – С. 157 – 160.

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

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

Середа О. Г. До питання про судовий захист права на працю / О. Г. Середа // Акт. пробл. політики: зб. наук. пр. – О.:

Юрид. літ., 2002. – Вип. 13 – 14. – С. 211 – 215.

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

Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Г. І. Чанишева // Право України. – 2000. – № 12. – С. 80 – 86.

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

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

## **Т е м а 17. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників**

*(для самостійного вивчення)*

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

### **С п и с о к л і т е р а т у р и з а т е м о ю**

Биба Н. М. Питання регулювання праці інвалідів в Україні / Н. М. Биба // Пробл. законності. – 2008. – Вип. 68. – С. 219 – 225.

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

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

Коляда Т. А. Форми прояву та сутність диференціації правового регулювання праці неповнолітніх / Т. А. Коляда // Наук. вісн. Юрид. акад. М-ва внутр. справ. – 2004. – № 1 (14). – Д.: Б. в., 2004. – С. 351 – 353.

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

Шульженко І. Пільги та переваги жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування / І. Шульженко // Пробл. правознавства та правоохорон. діяльності. – 2004. – № 2. – С. 219 – 229.

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

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

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

### *Питання для обговорення*

1. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, їх відмінності.
2. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
3. Органи контролю за додержанням законодавства про працю, їх повноваження.
4. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.
5. Повноваження профспілок у сфері контролю за додержанням трудового законодавства.

## *Завдання*

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

*Чи правомірні дії інспектора праці?*

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

*Чи правильними є дії Державної служби?*

**119.** Державний інспектор праці запропонував директору ТОВ “Світанок” обладнати вентиляцію технічної майстерні. Директор ТОВ заперечив, вважаючи розпорядження державного інспектора праці для себе необов'язковим. Інспектор оштрафував директора за недотримання правил з охорони праці.

*Чи законні дії державного інспектора праці?*

## Список літератури за темою

Лагутіна І. В. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю як форма захисту трудових прав працівників / І. В. Лагутіна // Держава і право: юрид. і політ. науки. – 2005. – Вип. 30. – С. 388 – 393.

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

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

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

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

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



## 6. СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Безробітні** – працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність належної роботи, зареєстровані в Державній службі зайнятості, справді шукають роботу і здатні приступити до праці.

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

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

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

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

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

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

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

**Дисциплінарна відповідальність** – обов’язок порушника трудової дисципліни притерпіти негативні наслідки правового, організаційного чи матеріального характеру.

**Дисциплінарне стягнення** – заходи правового впливу до порушників трудової дисципліни, що зобов’язують їх притерпіти негативні правові наслідки.

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

**Зайнятість** – діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі

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

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

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

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

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

**Кваліфікація** – ступінь та вид професійної підготовки,

необхідні для виконання певного роду роботи.

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

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

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

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

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

**Матеріальна відповідальність** – обов'язок працівника

відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, встановлених трудовим законодавством.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Переміщення** – доручення працівникові роботи в ме-

жах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на тому ж підприємстві.

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

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

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

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

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

**Працевлаштування** – комплекс організаційних, економічних і правових заходів щодо забезпечення громадян оплачуваною роботою на основі трудових договорів, а також процес пошуку підходящої роботи, підготовки до неї та влаштування на відповідну роботу.

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

**Предмет трудового права** – сукупність трудових відносин та інших суспільних відносин, пов’язаних з організацією та застосуванням найманої праці, що передують трудовим від-

носинам, супроводжують їх або приходять їм на заміну.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Систематично порушуючі трудову дисципліну працівники** – ті, хто мають дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили дисципліну знову.

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

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

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

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

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

**Суб'єкти трудового права** – учасники трудових та ін-

ших суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням і організацією найманої праці, які мають суб'єктивні права й обов'язки: працівники і власники підприємств або уповноважені ними особи, профспілкові організації, трудові колективи; соціальні партнери; органи з розгляду трудових спорів.

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

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

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

**Трудова книжка** – основний документ про трудову діяльність працівника.

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

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

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

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



**Трудовий договір** – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

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

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

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

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

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

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

**Щорічна відпустка** – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збережен-

ням місця роботи і заробітної плати.

## 7. САМОСТІЙНА РОБОТА

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

Під час самостійної роботи студент повинен особисто, безпосередньо опрацювати конспекти лекцій, літературу, нормативні акти, судову практику за темами, що виносяться на практичні заняття.

Формами самостійної роботи є:

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

## 8. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

**Мета:** допомогти студентам у вивченні трудового права, напрацюванні навичок самостійної роботи з літературою, викладенні теоретичних питань, а також у правильному застосуванні чинного законодавства.

**Зміст:** ознайомлення з відповідною навчальною літературою, опрацювання рекомендованої літератури, чинного законодавства й практики його застосування, з'ясування формулювання теми та пунктів плану й кола питань, які повинні бути розглянуті.

Вимоги до виконання індивідуальної роботи за видами наступні:

1) *курсова робота* – загальний обсяг 20-25 рукописних сторінок. Наприкінці роботи – список використаної літератури та нормативних актів. Подається на кафедру. Захист відбувається на кафедрі за участю двох викладачів;

2) *реферат* – загальний обсяг 12-15 рукописних сторі-

нок. Наприкінці роботи – список використаної літератури та нормативних актів. Подається викладачу, який веде практичні заняття. захист відбувається відповідно до вимог, які висуває викладач;

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

4) *наукова доповідь* – загальний обсяг 30 сторінок. Подається науковому керівникові. Слухання відбувається на засіданні гуртка трудового права;

5) *стаття в наукових виданнях* – оформляється відповідно до вимог, які висуваються редакцією збірника студентських наукових праць. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакції. Зараховується опублікування статті;

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

## 9. ТЕМИ КУРСОВИХ РОБІТ

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Джерела трудового права України.
4. Основні принципи трудового права.
5. Система трудового права і система законодавства про працю.
6. Суб'єкти трудового права.
7. Трудові правовідносини.
8. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.
9. Соціальне партнерство та його правові форми.
10. Трудовий договір: поняття, зміст, порядок укладення.
11. Контракт як вид трудового договору.

12. Правове регулювання змін трудового договору.
13. Правове регулювання припинення трудового договору.
14. Правове регулювання робочого часу.
15. Правове регулювання часу відпочинку.
16. Правове регулювання оплати праці.
17. Правове забезпечення дисципліни праці.
18. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду заподіяну підприємству, установі, організації.
19. Трудові спори.
20. Охорона праці.
21. Поняття і види трудових спорів, причини їх виникнення.
22. Колективні трудові спори: предмет, сторони, порядок вирішення.
23. Поняття страйку та порядок його проведення.

## 10. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

1. Трудове право як самостійна галузь права. Його місце в системі права України.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Функції трудового права.
5. Система трудового права і система законодавства про працю.
6. Джерела трудового права.
7. Конституція України як правова засада регулювання соціально-трудова відносин Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин.
8. Загальне та спеціальне законодавство про працю.
9. Акти міжнародних організацій як джерела трудового права.
10. Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України для правового регулювання трудових відносин.
11. Оціночні поняття в законодавстві про працю.
12. Суб'єкти трудового права.
13. Поняття права на працю та його гарантії відповідно до Конституції України та законодавства про працю.
14. Поняття та зміст трудових правовідносин.
15. Права профспілок в сфері соціально-трудова відносин.
16. Захисна функція профспілок та форми її реалізації.
17. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин.
18. Зміст колективного договору та порядок його укладення.
19. Угоди між соціальними партнерами як джерела трудового права.
20. Поняття безробітного. Його правовий статус.
21. Загальний порядок прийняття на роботу. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

22. Поняття трудового договору та його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.

23. Зміст трудового договору.

24. Місце роботи та робоче місце як умова трудового договору.

25. Форма і строк трудового договору.

26. Трудова функції (професія, спеціальність, посада, кваліфікація) як умова трудового договору.

27. Випробування при прийнятті на роботу.

28. Контракт як особлива форма трудового договору. Сфера його застосування.

29. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу.

30. Істотні умови праці: їх поняття, порядок зміни і правові наслідки.

31. Переміщення і його відмінності від постійного та тимчасового переведення на іншу роботу.

32. Сумісництво посад і його відмінності від суміщення професій і заміщення відсутнього працівника.

33. Особливості правового регулювання праці сезонних і тимчасових працівників.

34. Особливості правового регулювання праці жінок.

35. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх.

36. Правове регулювання службових відряджень.

37. Відсторонення працівника від роботи та його відмінності від розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

38. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору.

39. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника та його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.

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

41. Підстави і порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за підставами, передбаченими п.1 ст. 40 КЗпП України.

42. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі та відмовою або скасуванням допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП).

43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП).

44. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП).

45. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП).

46. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП).

47. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП).

48. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (п. 8 ст. 40 КЗпП).

49. Розірвання трудового договору за одноразовий грубий проступок (п. 1 ст. 41 КЗпП).

50. Розірвання трудового договору у разі винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпП).

51. Розірвання трудового договору за втратою довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП).

52. Розірвання трудового договору за аморальний проступок (п.3 ст. 41 КЗпП).

53. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
54. Строки розрахунку при звільненні. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні.
55. Вихідна допомога: випадки її виплати і розміри.
56. Трудова книжка працівника.
57. Поняття і види робочого часу. Порівняльна характеристика видів робочого часу.
58. Робота понад встановлену тривалість робочого часу (надурочні роботи, чергування).
59. Режими робочого часу.
60. Право працівника на відпочинок і гарантії його реалізації. Види часу відпочинку.
61. Поняття, види часу відпочинку та його регулювання у трудовому законодавстві.
62. Відпустки працівників: поняття і види.
63. Поняття заробітної плати та її відмінності від гарантійних та компенсаційних виплат.
64. Методи регулювання заробітної плати.
65. Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати.
66. Тарифна система оплати праці.
67. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
68. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
69. Поняття трудової дисципліни і засоби її забезпечення.
70. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
71. Заохочення за успіхи в роботі, їх види та порядок застосування.
72. Поняття і види дисциплінарної відповідальності. Її правове регулювання.
73. Дисциплінарна відповідальність за спеціальними законами, статутами і положеннями про дисципліну.
74. Стягнення за порушення трудової дисципліни; порядок їх застосування.
75. Поняття матеріальної відповідальності працівників та її відмінності від майнової цивільно-правової відповідальності.



76. Поняття, функції та види матеріальної відповідальності.

77. Підстава і умови матеріальної відповідальності працівників.

78. Випадки повної матеріальної відповідальності.

79. Визначення розміру і порядок покриття шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації.

80. Колективна матеріальна відповідальність.

81. Охорона праці як інститут трудового права.

82. Навчання з питань техніки безпеки. Види інструктажу.

83. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах, організаціях.

84. Поняття і види трудових спорів. Організація комісій по трудових спорах, її компетенція.

85. Порядок і строки розгляду трудових спорів в комісіях по трудових спорах.

86. Індивідуальні трудові спори, що розглядаються безпосередньо в судах.

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

88. Порядок вирішення колективних трудових спорів.

89. Поняття страйку і правове регулювання його проведення.

90. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.

## 11. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни виставляється у відомості та в залікову книжку згідно з такою шкалою:

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

### *Розподіл балів за модулями*

Модуль I (обов'язковий поточне тестування)				Модуль II (факультативний) індивідуальна робота	Сума балів за модулі	Підсумковий іспит	Сума загальна (два модулі й іспит)
ЗМ 1 5-9	ЗМ 2 5-11	ЗМ 3 5-10	ЗМ 4 5-10	4-10	20-50	1-50	21-100

*Примітка:* ЗМ – змістовий модуль.

## ЗМІСТ

1.	Вступ.....	3
2.	Опис предмета курсу.....	4
3.	Загальний розрахунок годин навчальної дисципліни “Трудове право”.....	5
4.	Програма навчальної дисципліни “Трудове право”.....	7
5.	Завдання до практичних занять.....	13
6.	Словник основних термінів трудового права.....	80
7.	Самостійна робота студентів.....	89
8.	Індивідуальна робота студентів.....	89
9.	Теми курсових робіт.....	90
10.	Контрольні питання для підготовки до іспиту з навчальної дисципліни “Трудове право”.....	92
11.	Критерії оцінки успішності студентів.....	97

Навчальне видання

# НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

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

(відповідно до вимог ЕСТS)

У к л а д а ч і: ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,  
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,  
ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,  
БУЩЕНКО Петро Аркадійович,  
ВСТУХОВА Ірина Анатоліївна  
СРЬОМЕНКО Володимир Вікторович,  
СЕРЕДА Олена Григорівна,  
ЮРОВСЬКА Вікторія Володимирівна,  
ЮШКО Алла Миронівна,  
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,  
ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна,  
КОНОПЕЛЬЦЕВА Олена Олександрівна

Відповідальний за випуск *В. В. Жернаков*

Редактор *О. І. Борисенко*  
Комп'ютерна верстка *А. В. Старжинської*

Поза планом

Підп. до друку 14.02.2012. Формат 60x84<sup>1/16</sup>. Папір офсетний.  
Друк: ризограф. Ум. друк. арк. 6,25. Облік.-вид. арк. 3,89. Вид. № 85.  
Тираж прим. Зам. № 4387. Ціна договірна.

---

Редакційно-видавничий відділ  
Національного університету “Юридична академія України імені Ярослава Мудрого”,  
вул. Пушкінська, 77, м. Харків, 61024, Україна.

---

Друкарня  
Національного університету “Юридична академія України імені Ярослава Мудрого”,  
вул. Пушкінська, 77, м. Харків, 61024, Україна.