



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО»**

ДЛЯ СТУДЕНТІВ II КУРСУ
ГАЛУЗІ ЗНАНЬ D «БІЗНЕС, АДМІНІСТРУВАННЯ ТА
ПРАВО»
СПЕЦІАЛЬНОСТІ D9 «МІЖНАРОДНЕ ПРАВО»

Харків
2026

Методичні матеріали до вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» (перший (бакалаврський) рівень вищої освіти галузі знань Д «Бізнес, адміністрування та право» спеціальності D9 «Міжнародне право») для студентів II курсу / уклад.: О.Г. Середи та ін. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2026. 144 с.

У к л а д а ч і: О. Г. Середи
А. М. Слюсар
Г. О. Яковлева
О. А. Яковлєв
І. А. Ветухова
С. О. Сільченко
Д. М. Кравцов
Я. В. Свічкарьова
Н. М. Швець
Т. В. Красюк
О. Є. Луценко
І. В. Зіноватна
Ю. М. Бурнягіна
О. О. Конопельцева
О. В. Соловійов
К. О. Кухар
І. П. Жигалкін
Ю. А. Чуприна
Е. Ю. Кривенко

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2026

ВСТУП

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

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

Підсумковою формою контролю знань студентів у III семестрі є іспит.

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

Студенти повинні

знати:

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

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

- сферу дії законодавства про працю;

уміти:

- правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці;

- точно розуміти зміст правової норми;

- правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;

- тлумачити чинне трудове законодавство;

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

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

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри трудового права
Національного
юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(протокол № 1 від «27» серпня 2026 р.)

1. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТРУДОВОГО ПРАВА. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ. ЗАЙНЯТІСТЬ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Предмет, метод, система та функції трудового права.

Поняття «праця», ознаки найманої праці. Трудове право України як самостійна галузь права, її співвідношення з суміжними галузями права. Предмет трудового права. Класифікація відносин, що складають предмет трудового права. Поняття, ознаки та загальна характеристика трудових правовідносин. Сторони і зміст трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Метод трудового права та його особливості. Функції трудового права. 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'єкти трудового права». Працівники як суб'єкти трудового права, трудового до-

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

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

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

II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Поняття, зміст, види та порядок укладення трудового договору. Поняття і суттєві ознаки трудового договору. Розмежування трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею (договори про надання послуг, підряду, доручення, авторський договір тощо). Сторони трудового договору, їх правовий статус. Форма і строк трудового договору. Зміст трудового договору. Обов'язкові (необхідні) умови трудового договору. Місце роботи. Трудова функція. Додаткові (факультативні) умови трудового договору. Види трудових договорів (контракт; трудові договори з сезонними працівниками; трудові договори з тимчасовими працівниками; сумісництво;

суміщення професій (посад); виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; трудовий договір про надомну роботу; трудовий договір про дистанційну роботу; трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою; трудовий договір з працівником-мігрантом). Порядок укладення трудового договору. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Оформлення трудової книжки. Випробування при прийнятті на роботу.

Зміна умов трудового договору. Види змін умов трудового договору. Переведення на іншу роботу, їх класифікація. Переведення на іншу роботу з ініціативи роботодавця. Переведення на іншу роботу з ініціативи працівника. Переміщення на інше робоче місце. Зміна істотних умов праці.

Припинення трудового договору. Поняття припинення трудового договору і його відмежування від правових категорій «розірвання трудового договору» і «звільнення». Класифікація підстав припинення трудового договору. Відсторонення від роботи. Припинення трудового договору за підставами, у яких присутня взаємна воля сторін. Порядок та умови розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальні і спеціальні юридичні гарантії прав працівників, які звільняються з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною. Припинення трудового договору у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим працівником. Вихідна допомога. Форма і строк трудового договору. Види трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Оформлення трудової книжки.

ІІІ. УМОВИ ПРАЦІ

Правове регулювання робочого часу. 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. Форми

організації праці: надомна та дистанційна робота. Облік робочого часу. Робота понад встановлену тривалість робочого дня (надурочні роботи, чергування). Випадки та порядок залучення до робіт понад встановлену тривалість.

Правове регулювання часу 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.

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

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

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

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

IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ. ТРУДОВІ СПОРИ

Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність за нормами трудового права. Поняття «дисципліна праці» й методи її забезпечення. Внутрішній трудовий розпорядок підприємств, установ, організацій. Статути й положення про дисципліну для окремих категорій працівників. Заохочення за успіхи у роботі, порядок їх застосування.

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

Матеріальна відповідальність працівників за нормами трудового права. Поняття і функції матеріальної відповідальності, її відмінності від майнової відповідальності осіб в інших галузях права. Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність працівників. Види матеріальної відповідальності. Випадки повної матеріальної відповідальності. Обмежена матеріальна відповідальність працівників та її випадки. Договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Підстави й порядок укладення договорів про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

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

Матеріальна відповідальність роботодавця. Підстава та умови відповідальності роботодавця. Відшкодування шкоди, заподіяної працівнику порушенням його права на працю. Матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ та послуг. Відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну здоров'ю працівни-

ка. Відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника. Відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди.

Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Сфера державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Органи державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Основні завдання Державної служби України з питань праці. Правовий статус державних інспекторів з питань праці. Порядок проведення перевірок центральним органам виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства. Адміністративна, кримінальна та фінансова відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства.

Загальна характеристика трудових спорів. Поняття трудових спорів. Класифікація трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів.

Індивідуальні трудові спори. Індивідуальні трудові спори: поняття, момент виникнення, підвідомчість. Правовий статус органів, що розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів. Порядок утворення та компетенція комісії по трудовим спорам. Процедура, строки розгляду спорів у комісії по трудовим спорам. Порядок виконання рішень комісії по трудовим спорам. Правова характеристика індивідуальних трудових спорів, які підлягають безпосередньому розгляду в суді. Права сторін в судовому процесі по розгляду індивідуального трудового спору. Порядок формування доказової бази та встановлення юридичних фактів у судовому процесі з розгляду індивідуального трудового спору. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах.

Колективні трудові спори. Поняття колективних трудових спорів, їх предмет. Причини та момент виникнення колективних трудових спорів. Повноваження сторін колективних трудових спорів залежно від їх рівня. Примирна комісія, її склад

і компетенція. Трудовий арбітраж, його склад і компетенція. Порядок застосування примирних процедур розв'язання колективних трудових спорів. Правове положення незалежного посередника. Правове положення Національної служби посередництва і примирення.

Страйк. Право на страйк і його обмеження. Здійснення права на страйк. Обов'язки сторін при проведенні страйку. Гарантії та правове положення працівників у зв'язку з проведенням страйку. Правові наслідки визнання страйку незаконним. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

2. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГО- ДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»	РАЗОМ	ЛЕКЦІЇ	ПРАКТИЧНІ	САМОСТІЙНА РОБОТА
Т Е М А				
Предмет, метод, система, функції і джерела трудового пра- ва	12	2	2	8
Суб'єкти трудового права	6	2	2	2
Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори	8	2	2	4
Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	4	-	-	4
Поняття, зміст, види та порядок укладення трудового дого- вору	16	4	2	8
Зміна умов трудового договору	8	2	2	4
Припинення трудового договору	14	2	2	10
Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку	10	2	2	6
Правове регулювання оплати праці	6	2	2	2
Правове регулювання охорони праці	11	2	2	7
Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність за нормами трудового права	14	2	2	10
Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	21	2	2	17
Нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю	6	-	-	6
Трудові спори	14	2	2	10
РАЗОМ	150	26	26	98

3. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

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

Питання для обговорення

1. Трудове право України як самостійна галузь права. Взаємозв'язок трудового права з іншими галузями права – конституційним, цивільним, адміністративним, кримінальним, господарським.
2. Предмет трудового права.
3. Класифікація відносин, що складають предмет трудового права.
4. Метод трудового права, його особливості.
5. Функції трудового права.
6. Система трудового права як галузі права і науки. Загальна й Особлива частини, їх співвідношення.
7. Поняття та загальна характеристика трудових правовідносин. Ознаки трудових правовідносин.
8. Відмінність трудових правовідносин від інших відносин, пов'язаних із працею.
9. Сторони та зміст трудових правовідносин.
10. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

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

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

2. Семенець була прийнята на роботу лаборантом в НДІ з окладом 8500 грн. Через чотири місяці вона дізналася, що за схемою посадових окладів для працівників установлено оклади від 8500 грн до 9400 грн. У зв'язку із цим Семенець вимагала встановити їй оклад 9400 грн і виплатити різницю за чотири місяці. Представник власника висловив свою незгоду, пояснивши, зазначаючи, що Семенець не має спеціальної освіти і достатнього досвіду роботи.

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

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

Група працівників звернулася за юридичною консультацією.

Дайте аргументовану консультацію з даного питання.

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

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

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

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

- комісією по трудових спорах і працівником підприємства під час розгляду трудового спору;
 - політехнічним інститутом і студентом денної форми навчання;
 - членами колективного сільськогосподарського підприємства з приводу управління його діяльністю;
 - виборним органом первинної профспілкової організації підприємства і керівником цього підприємства при вирішенні питання про отримання згоди на звільнення працівника;
 - косметологом салону краси і клієнтом з отримання послуг.
- Аргументуйте свою відповідь.*

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

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

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

7. Дегтяренко працював водієм у НДІ. За дорученням директора інституту він виїхав у відрядження в Богодухівський р-н, де скоїв аварію, в результаті якої автомобіль було пошкоджено. Вартість ремонту становила 27600 грн. На цю суму інститут подав позов до Дегтяренка. Московський районний суд

м. Харкова позов задовольнив повністю на підставі ст. 1166, 1187 ЦК України. Дегтяренко оскаржив рішення суду в апеляційному суді. У скарзі він посилався на важкі умови поїздки по бездоріжжю і просив зменшити суму стягнення.

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

8. Гарбузу на період проведення ремонтних робіт у виробничому приміщенні приватної фірми «Трейд Стандарт» було доручено забезпечити вивіз дрібного будівельного сміття за домовленістю з директором фірми Остапчуком. Працювати Гарбуз мав щоденно у робочі дні тижня з 18:00 до 20:00, після закінчення роботи ремонтної бригади. Керівництво фірми взяло на себе обов'язок забезпечити його необхідними засобами праці і за виконану роботу щомісяця виплачувати по 7 500 грн.

Визначте правову природу відносин між Гарбузом та Остапчуком.

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

Дайте правову оцінку ситуації. Охарактеризуйте відносини, що виникли.

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

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

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

Яким має бути рішення суду?

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 змушений залишити її, але оскаржив це рішення до суду. Суд скасував розпорядження міського голови як таке, що не відповідає вимогам Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». З дня призначення на посаду і до набрання чинності рішенням суду Петрусенко пропрацював на посаді головного редактора чотири місяці.

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

13. Начальник верстаторемонтного цеху ПуАТ «Промбуд» Рижко запросив на роботу наладчика Коваленка для виконання тимчасової роботи по налагодженню верстатів, а також водія Сомова для роботи за сумісництвом. Коваленко і Сомов пропрацю-

вали з 2 листопада по 30 грудня. Однак бухгалтерія відмовилася сплачувати їм заробітну плату і мотивувала це тим, що начальник верстаторемонтного цеху не користується правом найму і звільнення працівників, а тому їх не можна вважати працівниками підприємства. Коваленко і Сомов були не згодні з цим і звернулися до суду з позовом до ПуАТ «Промбуд» про стягнення заробітної плати за період з 2 листопада по 30 грудня.

Які правовідносини виникли в цьому випадку?

14. Івченка було прийнято на роботу будівельником у КСП. Фактично ж він копав колодязі для сільгоспідприємства та інших організацій за вказівками керівництва КСП. Між сільським головою і керуючим відділенням № 2 КСП, з одної сторони, Івченком – з другої, 15 вересня 2021 р. був укладений договір, за яким взяли зобов'язання: Івченко – викопати колодязь у с. Благодатне; відділення № 2 КСП – доставити матеріал для зрубу; сільрада – оплатити роботу. Проте 11 листопада 2021 р., коли Івченко копав колодязь, з ним стався нещасний випадок, унаслідок чого він набув статусу особи з інвалідністю. КСП відмовилося відшкодувати шкоду, спричинену здоров'ю Івченка, вважаючи, що нещасний випадок стався не під час виконання останнім трудових обов'язків.

Які правовідносини виникли в даному випадку? Як вирішити спір?

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

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

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

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

Список літератури

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

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

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

Єрмоменко В. В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матеріали між-

нар. наук.-практич. конф. м. Харків, 22–23 квіт., 2009. С. 41–44.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yaroshenko O. M., Sliusar A. M., Sereda O. H., Zakrynytska

V. O. Legal relation: The issues of delineation (on the basis of the civil law of Ukraine). Asia Life Sciences. 2019. (2). P. 719–734.

Тема 2. Джерела трудового права

Питання для обговорення

1. Поняття та види джерел трудового права, їх класифікація.
2. Конституція України як основне джерело трудового права.
3. Міжнародні договори про працю, конвенції, рекомендації МОП у галузі праці, їх співвідношення з законодавством України.
4. Кодекс законів України про працю. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.
5. Акти соціального партнерства: угоди і колективні договори.
6. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості.
7. Значення рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України в правовому регулюванні праці.
8. Сфера дії норм трудового права. Дія нормативних актів у часі, просторі та за колом осіб.
9. Єдність та диференціація правового регулювання праці. Загальне та спеціальне законодавство.

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

Чи правомірна відмова директора? Чи поширюється дія

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

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

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

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

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

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

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

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

21. У 2016 р. Голова правління ПриватБанку (далі – Банк) затвердив Положення про застосування поліграфа при прийомі (переведенні, атестації) на роботу усіх керівників і заступників керівників Банку та його структурних підрозділів. Після націоналізації Банку новопризначений голова правління своїм розпорядженням зобов’язав пройти перевірку на поліграфі усіх вищезначених керівників на предмет лояльності до колишньої команди головних менеджерів, які звільнилися з Банку у зв’язку з його націоналізацією.

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

Сформулюйте правові позиції адвоката.

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

Чи є законними дії директора підприємства?

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

23. До юрисконсульта військової частини звернулася Костіна з такими питаннями: чи поширюються на неї, як на військовослужбовця, норми чинного трудового законодавства щодо оплати праці у вихідні та святкові дні, надурочний час, а також порядку надання відпустки по вагітності та пологам.

Надайте консультацію, посилаючись на норми чинного законодавства.

24. Маркіна була прийнята на роботу виготовлювачем деталей для мідних духових інструментів на завод «Муздеталь». Голова професійної спілки вимагав від директора заводу розірвання трудового договору з Маркіною через те, що відповідно ст.174 КЗпП України на таких роботах праця жінок заборонена. Маркіна не погодилася з думкою голови профспілки, посиляючись на те, що трудовим законодавством заборонена дискримінація за статевою ознакою.

Чи є правомірною вимога голови профспілки заводу? Назвіть нормативно-правові акти, які встановлюють заборону дискримінації за статевою ознакою?

25. В колективному договорі, що був укладений на підприємстві «Зоря» містилося положення про те, що за наказом керівника підприємства працівники раз на рік у вихідний день, який визначається керівником, залучаються до участі у суботнику (на безоплатній основі виконують роботи з благоустрою території підприємства).

Чи є правомірним включення такої норми в колективний договір? Чи може залучення працівників до участі у суботнику визнаватися примусовою працею? В яких нормативно-правових актах містяться норми щодо заборони примусової праці?

Список літератури

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

Вишновецька С. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 87-91.

Грекова М. М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів. *Право України*. 2008. № 4. С. 50–53.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Комаренко А. М. Судовий прецедент як джерело трудового права України. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Правознавство. 2014. Т. 19, Вип. 1. С. 80–88.

Костюк В. Л. Правові акти Конституційного Суду України у системі джерел трудового права. *Журнал східноєвропейського права*. 2015. № 13. С. 18–23.

Костюченко О. Є. Гармонізація трудового права України із законодавством ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників. *Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту*. Серія «Юрид. науки».

2017. № 6, т. 1. С. 130–134.

Костюченко О. Є. Правові підходи до розкриття сутності трудових прав у Європейській соціальній хартії (переглянутих). *Міжнародний науковий журнал «Верховенство права»*. 2018. № 1. С. 148-154.

Кузьменко В.В. Поняття і суть правового звичаю в системі джерел трудового права України. *Держава та регіони*. Серія: Право, 2020 р., № 1 (67) том 2. С.33-40.

Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2016. Вип. 1(2). С. 82–85.

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

Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 71-75.

Островерх А. М. Вплив конвенцій Міжнародної організації праці на трудове право України в сучасний період. *Альманах міжнародного права*. 2021. Вип. 24. С. 43-50.

Панкевич І. М. Локальні норми в системі трудового права України. *Форум права*. 2018. 53 (5). С. 59–65.

Погребняк О. Ю. Місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2016. Вип. 3. Том 1. С. 116–119.

Сахнюк В. В. Роль та місце судового прецеденту у системі джерел національного права. *Молодий вчений*. № 5.1 (45.1). 2017. С. 119-122.

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

Чижмарь Ю.В. Джерела трудового права та їх характеристика. Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Право. 2018. Вип. 5. С. 38-41

Юшко А. М., Швець Н. М. Міжнародні соціальні стандарти

пти: навчальний посібник. Х., 2013. 121 с.

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

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

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

Ярошенко О. М. , Іншин М.І. Система джерел трудового права України: проблема гармонійного поєднання приватного і публічного. *Право України*. 2019. № 2. С. 148-161.

Яцкевич І. І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2014. № 2 (10). С. 2-15.

Т е м а 3. 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.

26. Іванов працював у роботодавця – фізичної особи (суб'єкта підприємницької діяльності), який використовує найману працю. Коли після закінчення роботи Іванов звернувся до

роботодавця з проханням внести запис у трудову книжку про зазначений період роботи, той відмовив у цьому, посилаючись на те, що трудові книжки необхідно мати тільки працівникам, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях. До того ж у нього немає бланків трудових книжок, він не знає, як правильно їх оформляти.

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

Дайте аргументовану відповідь.

27. 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?

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

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

29. Під час розгляду позову Климової про поновлення на роботі було встановлено, що її звільнення проведено без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації «Харчовик», яка, на думку позивачки, діяла на підприємстві й профорганізатором якої було її обрано. У судовому засіданні встановлено, що наказ про звільнення Климової за п. 1 ст. 40 КЗпП видано 1 квітня 2021 р.; профспілкова організація була за-

снована 11 березня та прийнята на облік в Обласному комітеті профспілок 15 березня, а легалізована Головним територіальним управлінням юстиції у Харківській області 3 квітня 2021 р. Посаду Климової дійсно було скорочено.

Яке рішення має прийняти суд?

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

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

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

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

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

32. На заводі «Будівельник» діють три первинні профспілкові організації, жодна з яких не об'єднує більше половини

працівників. Кожна з них направила директору заводу пропозицію щодо початку переговорів про укладення колективного договору. Директор відмовив усім профспілкам, пояснивши, що вони не представляють інтереси більшості працівників.

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

Список літератури

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

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

Домашні працівники – спеціальні суб'єкти трудового права України: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 192 с.

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

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

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

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

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

Середа О. Г., Чубарь С. С. Трансформація правового статусу роботодавця в умовах реформування трудового законодавства України. *Журнал східноєвропейського права*. 2019. № 70. С. 64–72.

Сільченко С. Актуальні проблеми створення професійних

спілок і первинних профспілкових організацій. *Підприємництво, господарство і право*. 2003. № 10. С. 111–113.

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

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

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

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

Хуторян Н. М. Проблеми визначення «роботодавця» за законодавством України. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2006. Вип. 31. С. 207–215.

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

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

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

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

Т е м а 4. Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори

Питання для обговорення

1. Поняття, сторони соціального діалогу.
2. Поняття і види угод із соціально-економічних питань.

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

33. При укладенні колективного договору у ТОВ «Кишеня» власник запропонував профспілковій організації внести до нього такі положення:

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

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

Висловіть свою думку щодо цього.

34. 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?

35. 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 юрисконсультантом виникла суперечка: бухгалтер вважав, що надбавку за ці дні не слід виплачувати, а юрисконсультант 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?

36. У результаті перевірок, що проводились органами прокуратури, було виявлено, що в багатьох організаціях колективні договори або не укладалися 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?

37. Власник і профспілкова організація торговельного центру «Континент», ураховуючи пропозиції, що надійшли від працівників та керівників цього центру, розробили проект колективного договору.

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

- 1) надавати працівникам соціальні відпустки (весілля – три

дні, похорон – три дні). Виплачувати допомогу на обрядові послуги за наявності необхідних документів і грошових коштів;

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

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

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

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

38. На приватному підприємстві «РемБуд» було вирішено розпочати переговори щодо укладання колективного договору. Для цього призначили на 10-ту ранку збори трудового колективу, на які керівник підприємства Качанова не з'явилася.

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

Чи є порушення в діях керівника підприємства Качанової?

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

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

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

Яке рішення має прийняти суд?

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

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

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

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

- у разі виплати грошової компенсації, пропорційної подвійному розміру середньої заробітної плати за відповідний відпрацьований період, роботодавець за погодженням з працівниками може залучати їх до роботи з перевищенням максимальної норми тривалості робочого часу, встановленої законодавством про працю;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Чи можливе подальше проведення колективних переговорів? Які умови та порядок надання додаткової відпустки слід

закріпити у колективному договорі? У своїй відповіді проаналізуйте законодавство про відпустки.

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

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

Як має бути вирішений спір? Аргументуйте свою відповідь.

45. Кречко працює у відділі охорони підприємства «Со-кіл» на посаді старшого контролера контрольно-пропускного пункту. Графік чергувань Кречка: день – ніч (24 год). Графік роботи – через день (добу працює, добу відпочиває). Режим роботи Кречка – 12 год на зміну без перерви на обід. Кречко підрахував, що упродовж місяця виникає переробіток робочого часу понад графік і став вимагати від керівника, щоб йому збільшили заробітну плату або оплатили надурочні. Керівник відмовився, посилаючись на те, що у колективному договорі не йдеться про таку оплату.

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

46. У колективному договорі, укладеному на підприємстві «Будсервіс», містилися такі положення: додаткова відпустка у розмірі 5 календарних днів надається лише тим працівникам, які є членами профспілки; всім працівникам підприємства забороняється працювати за сумісництвом на інших підприємствах, уста-

новах, організаціях; у випадку невиконання умов колективного договору трудовий договір з керівником підприємства підлягає розірванню на вимогу профспілкового комітету.

Крім того, в Додатку до колективного договору містився перелік посад працівників, з якими можливо укласти трудові договори про дистанційну працю та надомну роботу.

Чи є правомірними такі положення? Дайте обґрунтовану відповідь.

Список літератури за темою

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

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

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

Калина А. В. Сутність соціального діалогу та його роль у формуванні соціально-трудових відносин. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Економічні науки. 2012. Вип. 6. С. 384–389.

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

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

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

Каракасіді О. Ф., Ліхашев П. І. Колективні договори як локальні акти трудового законодавства. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. №6 (35). С.48–50.

Морозов С. Колективний договір як форма участі праців-

ників в управлінні підприємством. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 2. С. 89–92.

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

Сахарук І. Соціальний діалог як основа реалізації концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2020. С. 56–61.

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

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

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

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

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

Чанишева Г. Генеральна угода: поняття, ознаки та права природи. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 9. С. 71–82.

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

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

Тема 5. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Питання для обговорення

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

47. Директор підприємства відмовив в укладанні трудового договору студенту денної форми навчання закладу вищої освіти Зубову, обґрунтовуючи свою відмову тим, що відповідно законодавству, Зубов є зайнятою особою, оскільки навчається за денною формою навчання, а робота, можливо, буде заважати його навчанню.

Чи є правомірною відмова директора? Якщо ні, то в який орган Зубов має право оскаржити таку відмову? Дайте обґрунтовану відповідь.

48. Жуков проходив військову службу з Збройних Силах України: він уклав контракт строком на 5 років та додатково служив ще 1,5 роки через заборону демобілізації. Жукова було звільнено у квітні 2020 року у зв'язку із закінченням строку дії контракту. Після цього Жуков працював 6 місяців у Польщі по робочій візі. Коли він звернувся до центру зайнятості із проханням поставити його на облік, йому було відмовлено. Інспектор служби зайнятості посилялася на те, що «...Жуков повинен був стати на облік ще у квітні місяці, коли закінчився строк дії контракту про військову службу».

Чи є правомірною відмова інспектора центру зайнятості? Чи має право Жуков за вказаних вище обставин стати на облік до центру зайнятості?

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

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

50. Громадянин Республіки Зімбабве Абу Джейн вчиться на денному факультеті медичного університету. У вільний від навчання час він виявив бажання працювати реалізатором товарів у ФОП Пузікова, який має торгівельне місце на ринку «Барабашово».

Абу Джейн цікавиться, чи необхідно йому, як іноземному громадянину, отримувати дозвіл на працевлаштування? Чи може він укласти з ФОП Пузіковим цивільно-правову угоду на реалізацію товарів? Якщо так, то чи потрібен йому дозвіл у цьому випадку?

Надайте консультацію з посиланням на норми чинного законодавства. Які умови та порядок видачі дозволу іноземцю на працевлаштування?

Список літератури

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

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

Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми пра-

вового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.

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

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

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

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

Свічкарьова Я.В. Питання співвідношення нестандартної та нестійкої зайнятості. *Наукові записки. Серія: Право*. 2019. № 1. С. 39–43.

Соловйов О.В., Реброва Ю.В. Деякі аспекти правового регулювання дистанційної праці як форми нетипової зайнятості. *Журнал східноєвропейського права: Електронне науково-практичне видання*. 2017. № 46. С. 141–148.

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

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

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

Юровська В.В., Острогляд Д.А., Чернявська Д.С., Целиковська О.А. Дистанційна зайнятість: сучасний стан та перспективи розвитку. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 346–349.

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

Юшко А.М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 44-52.

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

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

Тема 6. Поняття, зміст, види та укладення трудового договору

Питання для обговорення

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.

2. Зміст трудового договору: обов'язкові (необхідні) та додаткові (факультативні) умови.

3. Форма і строк трудового договору.

4. Загальний порядок укладення трудового договору.

5. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

6. Види трудового договору.

7. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.

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

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

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

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

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

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

54. Приватна фірма на сайті з працевлаштування дала оголошення такого змісту: «Запрошуємо на роботу секретаря-референта вродливу жінку віком до 23 років, з інтелігентними манерами, вищою освітою, вільним володінням англійською мовою, комп'ютерною технікою».

Проаналізуйте це оголошення на предмет відповідності його трудовому законодавству.

55. Юрова влаштувалася дояркою у сільськогосподарське підприємство «8 Травня». До початку роботи у відділі кадрів їй запропонували подати такі документи: 1) паспорт; 2) трудову книжку; 3) диплом про закінчення ЗВО; 4) характеристику з

попереднього місця роботи; 5) довідку про забезпечення її сім'ї житлом; 6) медичний висновок про стан здоров'я; 7) ідентифікаційний номер. Крім цих документів, вона додала заяву про прийняття на роботу з резолюцією бригадира, який не заперечував проти її прийняття дояркою.

Начальник відділу кадрів 16 березня 2021 р. провів з нею інструктаж з техніки безпеки і допустив до роботи з 17 березня 2021 р., запропонувавши через два тижні зайти і завізувати письмовий трудовий договір. 23 березня 2021 р. їй був виплачений аванс – 2950 грн, про отримання якого вона розписалася у відомості про виплату заробітної плати.

Юрова 24 березня 2021 р. з'явилась на прийом до директора підприємства з проханням про підвищення їй заробітної плати, оскільки при прийомі на роботу їй встановили заробітну плату на 40 відсотків меншу, ніж іншим дояркам. Директор відмовив їй і пояснив, що бачить її вперше, що трудовий договір та наказ про зарахування її дояркою не підписував, що за статутом та іншими актами підприємства ніхто, крім нього, не має права прийняття на роботу працівників. Він розпорядився більше не допускати її на територію підприємства. Юрова 27 квітня 2021 р. подала позов до суду про поновлення її на роботі.

Яке рішення повинен постановити суд?

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

Чи є правомірними вимоги Корсуна?

57. При реорганізації орендного будівельно-монтажного управління № 13 в публічне акціонерне товариство, адміністрація запропонувала працівникам перейти на контрактну форму трудового договору, в якому передбачався режим роботи з 7:00 до 17:00 при шестиденному робочому тижні, заробітну плату випла-

чувати за підсумками кожного кварталу, при наданні відпустки заохочувати працівників путівками у будинок відпочинку.

Чи правомірні дії адміністрації? Дайте відповідь з огляду на сферу укладення контракту та його зміст.

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

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

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

58. У будівельне підприємство «Будмонтаж» прийняті на роботу: нічним сторожем – студент університету Громов на неповний робочий тиждень; слюсарем-водопровідником – Ващук на неповний робочий день, оскільки на умовах повного робочого часу він працював в іншій організації; бухгалтером – Іванцова на неповний робочий день, оскільки сама виховує дитину віком п'яти років.

Чи є ці працівники сумісниками?

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

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

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

Чи може бути звільнена Богачова?

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

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

61. Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим 10 квітня з Івановим укладено трудовий договір про те, що він прийнятий механіком і повинен розпочати роботу 18 квітня, а 18 квітня Іванов дізнався, що напередодні Струк відкликав свою заяву про звільнення за власним бажанням, отже, роботи для нього немає.

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

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

62. Смирнова 21 червня прийнята на роботу вихователькою дитячого садка, а 23 липня цього ж року звільнена у зв'язку із закінченням строку тимчасової роботи. Смирнова звернулася до суду із заявою про поновлення її на роботі на підставі того, що при прийнятті на роботу вони домовились із власником про роботу до вересня, а на день звільнення вона була вагітна. Представник власника позову не визнав, оскільки Смирнову, яка не має спеціальної освіти для роботи вихователем у дитячому

садку, приймали на посаду тимчасово, поки не підшукають кваліфікованого працівника. Під час розгляду справи встановлено, що посада, на яку прийнято Смирнову, була вакантною, а її звільнення викликане запрошенням на цю посаду Ященко, яка має спеціальну педагогічну освіту.

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

63. Доценко уклав трудовий договір з музичною студією «Єліка», в якому зазначалося, що він зобов'язується складати та записувати музичні треки вдома на обладнанні, яке надається музичною студією, а саме: конденсаторний мікрофон з великою діафрагмою, професійні навушники моніторингу; USB-інтерфейс M-Track; набір плагінів Waves тощо.

Чи є такий договір трудовим договором про надомну роботу? В чому полягає різниця між дистанційною та надомною роботою. Обґрунтуйте відповідь.

64. Кирилова уклала трудовий договір про дистанційну роботу з приватним підприємством «Лотос». В трудовому договорі було визначено, що щотижнево, з понеділка по п'ятницю з 10.00 до 12.00 годин вона повинна перебувати на зв'язку з директором підприємства в режимі відеоконференції.

1 червня 2021 року Кирилова на зв'язок не вийшла. В письмових поясненнях з приводу цього факту, вона вказала, що було відсутнє електропостачання, оскільки її сусід – Петухов ремонтував електропроводку, а тому вона не мала можливості увімкнути комп'ютер та вийти в режим відеоконференції. Наказом від 15 червня 2021 року їй було оголошено догану. 25 серпня 2021 року Кирилова знов у визначені години на зв'язок з керівництвом не вийшла, вказавши в письмових поясненнях, що в неї несподівано «злетіло» з комп'ютеру програмне забезпечення. На підтвердження цього факту вона пропонувала взяти пояснення у свого сусіда – Петухова, який «допомагав їй відновити програмне за-

безпечення». 1 вересня 2021 року директор приватного підприємства «Лотос» звільнив Кирилову за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Чи є правомірним звільнення Кирилової? Яким чином можливо підтвердити або спростувати факти вчинення дисциплінарного проступку у тому разі, якщо працівник працює дистанційно? Ваша думка з цього приводу.

Список літератури

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

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

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

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

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

Гребенюк В. В. Контракт у трудовому праві як особливий вид трудового договору. *Право та державне управління*. 2020. № 1. Т. 1. С. 237–242.

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

Єрмоменко В. В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: матеріали Між-*

нар. наук.-практ. конф. м. Харків 22–23 квітня, 2009. С. 41–44.

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

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

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

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

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

Красюк Т.В. Окремі правові аспекти роботи за сумісництвом. *Порівняльно-аналітичне право: електр. наук. фах. вид.* 2017. № 2. С. 98-101.

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

Луценко О. Є. Правове регулювання проходження конкурсу на зайняття посад державної служби із застосуванням поліграфа. *Проблеми законності: зб. наук. пр.* Харків, 2019. Вип. 145. С. 140–151.

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

Орлова Н. Г. Щодо важливості письмової форми трудових договорів з моряками. *Держава і право*. 2014. Вип. 63. С. 155–161.

Свічкарьова Я. В. «Спроба № 2 з питань «вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зай-

нятості (трудовий договір з нефіксованим робочим часом)» *Право та інновації*. 2021. № 1. С. 46-54.

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

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

Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 1. С. 93–99.

Сильченко С. Дистанционная (удалённая) и надомная работа: особенности организации и ответственность сотрудников. Управление персоналом. 2021. № 4. С. 64–69.

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

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

Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»*. Серія «Економічна теорія та право». 2011. № 4 (7). С. 165–172.

Юшко А.М., Гончарова Г.С. Проблеми правового регулювання кваліфікаційних вимог до працівників при прийнятті на роботу. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 15-23.

Ярошенко О.М. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу: поняття, сутність, правові наслідки. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 71-80.

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

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

Тема 7. Зміна умов трудового договору

Питання для обговорення

1. Види змін умов трудового договору.
2. Переведення на іншу роботу, їх класифікація.
3. Переведення на іншу роботу з ініціативи роботодавця.
4. Переведення на іншу роботу з ініціативи працівника.
5. Переміщення на інше робоче місце.
6. Зміна істотних умов праці.

65. Карпова працювала екскурсоводкою в туристичній фірмі «Аякс». У зв'язку зі зменшенням замовлень на проведення екскурсій, їй було встановлено гнучкий режим робочого часу, який передбачав такі умови: Карпенко не з'являється на роботу щоденно, а очікує виклик керівника по телефону, який повинен бути зроблений не пізніше ніж за 2 дні до проведення екскурсії. При цьому оплаті підлягають лише відпрацьовані години за проведення екскурсій.

Через місяць після встановлення такого режиму робочого часу, 20 серпня 2021 року Карпова подала заяву про звільнення за власним бажанням за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, в якій просила її звільнити 23 серпня 2021 р.

Карпова вважала, що встановлення такого режиму робочого часу та, відповідно, й оплати праці – є порушенням трудового законодавства. Директор туристичної фірми проти звільнення Карпової за ч. 3 ст. 38 КЗпП України заперечував, наполягаючи на тому, що в його діях немає факту порушення чинного трудового законодавства, а її звільнення можливо за ч.1 ст. 38 КЗпП України з відпрацюванням два тижні.

Ваша думка з цього приводу? Обґрунтуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство.

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

вона вагітна. Для підтвердження своїх слів Іванова додала довідку лікаря жіночої консультації з висновком про необхідність переведення її на легшу роботу.

Адміністрація супермаркету в переведенні на іншу роботу відмовила у зв'язку з відсутністю вільних місць. Не погодившись із рішенням адміністрації, Іванова наступного дня не вийшла на роботу.

Який встановлено порядок переведення на легшу роботу вагітних жінок? Чи може бути Іванова звільнена за п. 4 ст. 40 КЗпП України? Аргументуйте свою відповідь.

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

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

68. Наказом від 14 січня власник мережі салонів «Світ краси» перевів майстра салону «Сяйво» Онищенко у перукарню «Світанок» тієї ж мережі, що розташована в іншому районі міста. Це рішення мотивоване тим, що Онищенко неодноразово конфліктувала з колегами і загальні збори трудового колективу салону «Сяйво» прийняли рішення про її переміщення в інше місце з метою нормалізації психологічного клімату колективу. Онищенко від переміщення відмовилась і звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У заяві позивач-

ка зазначила, що перукарня «Світанок» розташована далеко від її місця проживання і у малолюдній місцевості, внаслідок чого вона має витрачати багато часу на дорогу до роботи, а заробіток на новому місці значно зменшився через малу кількість клієнтів.

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

69. Наказом начальника будівельного комбінату Проценко була переміщена з котельної бойлерного цеху комбінату в котельню гуртожитку цього ж комбінату на таку ж посаду, на якій вона і працювала. Проценко від переміщення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове робоче місце розташоване на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, оскільки вона має низку захворювань.

Визначте правомірність цього переміщення.

Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

70. Водій автопідприємства Водорезов у зв'язку з ремонтом його автомобіля був переведений на іншу роботу як вантажник. За відмову від переведення на цю роботу Водорезов був звільнений за прогул.

Водорезов звернувся до суду з позовом про поновлення на колишній роботі.

Яке рішення має винести суд?

71. Рошин працював саксофоністом в оркестрі цирку. Після тривалої хвороби йому було встановлено діагноз «емфізема легенів». Згідно з висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) робота на духових інструментах була йому протипоказана. Оскільки Рошин не вмів грати на інших інструментах, директор цирку запропонував йому на вибір роботу вахтера, прибиральника, підсобного працівника. Після довгих суперечок Рошин нарешті погодився працювати вахтером,

але вимагав збереження його середнього заробітку, оскільки оклад вахтера був на 4000 грн. менший від окладу саксофоніста. Директор йому відмовив у цьому. Рощин звернувся за допомогою до адвоката.

Проаналізуйте цю ситуацію і дайте пояснення.

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

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

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

Список літератури

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

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

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

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

Гребенюк В. В. Контракт у трудовому праві як особливий вид трудового договору. *Право та державне управління*. 2020. № 1. Т. 1. С. 237–242.

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

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

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

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

Жернаков В.В. Проблеми забезпечення соціально-трудових прав у процесі розвитку законодавства України. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 9-14.

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

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

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

Луценко О. Є. Правове регулювання проходження конкурсу на зайняття посад державної служби із застосуванням поліграфа. *Проблеми законності*: зб. наук. пр. Харків, 2019. Вип. 145. С. 140–151.

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

Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників.

Вісник Львівського університету. Серія юридична. Львів: ЛДУ, 2002. Вип. 37. С. 337–342.

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

Орлова Н. Г. Щодо важливості письмової форми трудових договорів з моряками. *Держава і право*. 2014. Вип. 63. С. 155–161.

Свічкарьова Я. В. «Спроба № 2 з питань «вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості (трудовий договір з нефіксованим робочим часом)» *Право та інновації*. 2021. № 1. С. 46–54.

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

Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. Підприємство, господарство і право. 2021. № 1. С. 93–99.

Сильченко С. Дистанционная (удалённая) и надомная работа: особенности организации и ответственность сотрудников. Управление персоналом. 2021. № 4. С. 64–69.

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

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

Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право»*. 2011. № 4 (7). С. 165–172.

Цесарський Ф. А. Підстави і порядок розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації: шляхи вдосконалення. *Право та інновації*. 2018. № 2. С. 7–12.

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

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

Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. *Публічне право*. 2013. № 1(9). С. 192–199.

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

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

Тема 8. Припинення трудового договору

Питання для обговорення

1. Поняття припинення трудового договору і його відмежування від правових категорій «розірвання трудового договору» і «звільнення».
2. Класифікація підстав припинення трудового договору.
3. Відсторонення від роботи.
4. Припинення трудового договору за підставами, у яких присутня взаємна воля сторін.
5. Порядок та умови розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
6. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
7. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
8. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною.
9. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим працівником. Вихідна допомога.

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

Не погодившись зі звільненням, Чаленко і 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 зазначено не було, а тому їх звільнення є незаконним.

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

74. Водій Косарін 13 вересня 2021 р. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. 16 вересня 2021 р. він захворів і не вийшов на роботу. Під час перебування Косаріна у лікарні 14 січня 2022 р. власник видав наказ про його звільнення від 16 вересня 2021 р. за власним бажанням. Косарін звернувся до суду.

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

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

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

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

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

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

Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника? Чи включається час хвороби до строку попередження про звільнення за власним бажанням?

Вирішіть спір.

77. Працюючи економістом в АТ «Добробут», Савенко 13 серпня 2021 р. звернувся із заявою до адміністрації з проханням звільнити його за угодою сторін після закінчення двотижневого терміну. 26 серпня 2021 він попросив адміністрацію повернути раніше подану заяву про звільнення, однак адміністрація АТ йому відмовила і 27 серпня 2021 р. видала наказ про звільнення Савенка за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

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

78. Доцент кафедри мікробіології Національного медичного університету Брагін, з яким укладено строковий трудовий договір на 2020–2021 навчальний рік за результатами обрання за конкурсом, 10 лютого 2021 р. подав заяву про звільнення за власним бажанням. На аргументи керівництва ЗВО про неможливість його заміни серед навчального року, необхідність закінчити курс лекцій і прийняти іспит у студентів Брагін не відреагував. Причин термінового звільнення він також не пояснив. Після закінчення двотижневого строку, незважаючи на відсутність наказу про звільнення, Брагін на роботу не вийшов, тож його було звільнено за прогул. Брагін звернувся до суду з позовом, у якому просив змінити формулювання причин свого звільнення.

Як, на вашу думку, має бути вирішений спір?

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

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

Яким має бути рішення суду?

80. Петренко працювала штукатуром ПрАТ «Інвестбуд». Вона часто хворіла, тож комісія з проведення медичних оглядів закладів охорони здоров'я (далі – Комісія) дійшла висновку, що ця робота протипоказана їй за станом здоров'я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Петренко звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей віком один і чотири роки.

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

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

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

Як повинен вирішити справу суд?

82. Сантехнік Носов 1 вересня 2021 р., перебуваючи у нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовтня 2021 р. засуджений до обмеження волі на строк до трьох років. Після оскарження вироку в апеляційному порядку Носов приступив до роботи. 27 жовтня 2021 р. Носов не виконав завдання власника і гідрант не відремонтував. Власник, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив його з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки за перше порушення трудової дисципліни 6 вересня 2021 р. йому було оголошено догану. Носов не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій указав, що, на його погляд, за одне правопорушення, вчинене 1 вересня 2021 р., його двічі притягнуто до юридичної

відповідальності.

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

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

Як кваліфікувати дії Тишук? Яким повинно бути рішення суду?

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

Яку відповідь повинен надати адвокат?

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

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

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

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

87. Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2016 р. вона обрана звільненням головою виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, а на її посаду прийняли Скрипнюк. У жовтні 2021 р. Скичко після звільнення від обов'язків у зв'язку із закінченням строку повноважень на виборній посаді приступила до виконання своїх попередніх обов'язків. Наказом директора підприємства від 12 жовтня 2021 р. Скрипнюк звільнено з роботи за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Не погодившись зі звільненням і вважаючи дії директора незаконними, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі на посаді інженера з техніки безпеки та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Чи законне звільнення Скрипнюк? Яке рішення має винести суд?

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

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

89. Перевіряючи структурні підрозділи, начальник відділу

режиму ПрАТ «Імпекс» Задорожній виявив в одному з приміщень бухгалтерії декілька банок із фарбою виробництва ПрАТ «Імпекс», запакованих у тару разом із бухгалтерськими матеріалами минулих років, підготовленими для перевезення до архіву, розташованого за межами основного виробництва підприємства.

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

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

Підготуйте письмовий висновок із відповідним обґрунтуванням.

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

Проаналізуйте обставини. Який порядок звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України? Дайте аргументовану відповідь.

91. Громова працювала бібліотекаркою у коледжі. Під час інвентаризації встановлено, що вона замінила книжки, які мають великий попит, на інші книжки такої ж вартості. За згодою виборного органу первинної профспілкової організації її звільнено за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Звернувшись до суду з позовом про поновлення її на роботі, Громова не заперечувала

факту підміни книжок, але зазначила, що договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався, матеріальних збитків коледжу вона не завдала.

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

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

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

Олійник звернулася до суду із позовом про поновлення на роботі та 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 у період, коли вона перебувала у відпустці.

Яке рішення має прийняти суд?

93. Викладача фізкультури загальноосвітньої гімназії № 4 Шкуренка звільнено 12 лютого 2021 р. за п. 3 ст. 41 КЗпП України за вчинення аморального проступку. У скарзі батьків учнів гімназії від 2 грудня 2020 р. зверталась увага на те, що Шкуренко на уроці фізкультури ображав учнів, сварився у їх присутності непристойною лайкою.

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

94. Завідуюча відділенням дитячої поліклініки Цушко

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

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

Список літератури

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

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

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

Гребенюк В. В. Контракт у трудовому праві як особливий вид трудового договору. *Право та державне управління*. 2020. № 1. Т. 1. С. 237–242.

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

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

Єрмоєнко В. В. Поняття та види колізій в правовому ре-

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

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

Звільнення працівника у випадку порушень обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія / Т. А. Занфірова, С. М. Прилипко, І. М. Твердовський, О. М. Ярошенко. Харків: Юрайт, 2013. 360 с.

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

Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». *Право та інновації*. 2018. № 2. С. 54–59.

Конопельцева О.О. Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. *Проблеми законності*. 2020. № 149. С. 80-91.

Красюк Т.В., Щеглаков І.Е. Розмежування аморального проступку та порушення академічної доброчесності: правові проблеми. *Право та інновації*. 2019. № 4 (28). С. 41-48.

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

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

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

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

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

Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93–99.

Сильченко С. Дистанционная (удалённая) и надомная работа: особенности организации и ответственность сотрудников. *Управление персоналом*. 2021. № 4. С. 64–69.

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

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

Цесарський Ф. А. Підстави і порядок розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації: шляхи вдосконалення. *Право та інновації*. 2018. № 2. С. 7–12.

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

Яковлев О.А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії і практики: монографія. Харків: Право, 2017. 200 с.

Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. *Публічне право*. 2013. № 1(9). С. 192–199.

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

Ярошенко О.М. Актуальні питання практики припинення трудового договору з підстави закінчення строку. *Право та інновації*. 2018. № 3 (23). С. 117–122.

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

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

Т е м а 9. Правове регулювання робочого часу

Питання для обговорення

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

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

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

4. Особливості впровадження багатозмінного та вахтового режиму роботи.

5. Надурочні роботи: поняття та порядок встановлення.

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

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

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

94. Працівниця друкарні Ус, яка мала на утриманні двох дітей віком до восьми років, звернулася до директора з проханням

установити їй на півроку неповний робочий день (3 год) у зв'язку з частою хворобою дітей. Директор відмовив на тій підставі, що обсяг роботи збільшується, а простій обладнання призведе до зменшення доходу підприємства.

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

95. До юрисконсульта заводу звернувся начальник дільниці Калугін з проханням роз'яснити йому, чи вправі адміністрація зобов'язати його з'являтися на роботу за 30 хв. до початку зміни для організації робіт на дільниці. Крім того, йому нерідко доводиться залишатися на роботі після закінчення зміни, мають місце також виклики в нічну зміну, у вихідні та святкові дні для усунення виробничих недоліків. Керівник підприємства в додатковій оплаті йому відмовив, пояснивши, що Калугін – працівник з ненормованим робочим днем, за що він отримує додаткову відпустку.

Чи правильно вчинив керівник? Аргументуйте відповідь.

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

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

97. У квітні 2021 року роботодавець встановив для працівників енергоцеху гнучкий режим робочого часу. Працівники звернулися до профспілкової організації підприємства з вимогою роз'яснити нові умови і специфіку роботи, вказуючи на те, що не виявляля ініціативи стосовно нововведеного режиму.

Яку відповідь має надати профспілкова організація?

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

Чи правомірне рішення директора?

99. Директор автотранспортного підприємства пасажирських перевезень з метою обслуговування пасажирів наказом запровадив для водіїв автобусів, які працюють на міських і приміських маршрутах, робочий день із поділом його на дві частини. Тривалість перерви складає 3 години. 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? Дайте аргументовану відповідь.

100. Викладачка кафедри Іванова звернулася до роботодавця з вимогою перевести її на дистанційну роботу, мотивуючи це тим, що постійно відчуває психологічний тиск з боку колег, які шуткують з приводу яскравого зовнішнього вигляду Іванової.

Яку відповідь має надати роботодавець? Чи є підстави для переведення Іванової на дистанційну роботу?

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

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

102. Група працівників збирального цеху виробничого підприємства «Моноліт» звернулася до директора з проханням внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, у зв'язку із тим, що для переважної більшості працівників робочий день починався о 8.00, а для них – о 7.00. Вони вбачали в цій умові ознаки дискримінації, а також посилалися на фактичну неможливість її виконання через віддаленість підприємства від транспортної інфраструктури міста.

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

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

Список літератури

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

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

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

Вишновецька С. В., Мисюк О. С. Поняття та види роботи за межами встановленої тривалості робочого часу. *Журнал східноєвропейського права*. 2019. № 60. С. 6–11.

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

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

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

Тютюнник В. К., Котова Л. В. Правове регулювання дистанційної роботи на державній службі. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. N 1 (39). С. 173–180.

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

Ярошенко О. М., Вапнярчук Б. В. Щодо сутності поняття «робочий час» та його характерних ознак. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки», 2018. Вип. 1. Т. 1. С. 126–129.

Тема 10. Правове регулювання часу відпочинку

Питання для обговорення

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

103. Бухгалтер Семко повернулася із відпустки у зв'язку з

вагітністю та пологами. Того ж дня вона подала заяву про надання їй щорічної відпустки. Керівник підприємства відмовив Семко на тій підставі, що в цілому вона пропрацювала на заводі менше шести місяців.

Чи правомірною така відмова?

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

Чи є законною вимога працівників?

105. У зв'язку зі спадом виробництва за наказом керівника підприємства і з його ініціативи інженеру Войтенку з вересня по листопад 2021 р. була надана відпустка без збереження заробітної плати.

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

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

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

107. У ТОВ «Форсаж» у встановленому законом порядку

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

Чи правомірною є така консультація юрисконсультта?

Список літератури

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

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

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

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

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

Ветухова І. А. Правове регулювання відпустки по догляду за дитиною за законодавством України: теоретичні та практичні питання. *Право та інновації*. 2018. № 2(22). С. 13–22.

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

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

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

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

Свічкарьова Я. В. Робота за викликом: чи є «час очікування» роботи - часом відпочинку? *Право та інновації*. 2020. № 1. С. 53–58.

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

Тема 11. Правове регулювання оплати праці

Питання для обговорення

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

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

Чи має право Сидоров на оплату часу, витраченого на вантажно-розвантажувальні роботи, за тарифною ставкою ва-

нтажника? Чи працював він надурочно? Дайте аргументовану відповідь.

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

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

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

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

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

111. Медична сестра медичного пункту Дацковська звернулася до суду із заявою про стягнення додаткової плати за суміщення професій, яке полягало в тому, що вона, крім своєї роботи, виконувала обов'язки прибиральниці. Представник влас-

ника 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?

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

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

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

Дайте аргументовану відповідь з посиланням на трудове законодавство.

Список літератури

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

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

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

Бурнягіна Ю. М. Функції локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. 2019. № 1. С. 62–70.

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

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

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

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

Зіноватна І. В. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за порушення законодавства про оплату праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 96–98.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Юшко А. М. Правове регулювання професійних стандартів в Україні. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2018. № 2 (11). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Yushko11.pdf>

Тема 12. Правове регулювання охорони праці

Питання для обговорення

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

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

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

115. На заводі «Моноліт» відповідно до умов колективного договору працівників після закінчення третьої зміни додому безкоштовно доставляє автобус, орендований підприємством за цивільно-правовим договором. Слюсар Матвійчук, доїхавши до свого дому та виходячи з автобуса, послизнувся на сходах і зла-

мав ногу. Свідками були працівники заводу, які закінчили роботу разом із ним і в той час перебували в салоні транспортного засобу. Вони допомогли Матвійчуку добратися до його квартири та викликали швидку допомогу, яка доправила постраждалого до лікарні. Внаслідок цієї травми Матвійчук став інвалідом III групи. Скласти акт про нещасний випадок на заводі відмовились, пояснивши, що це травма, що не пов'язана з виробництвом, адже отримана у поза робочий час, отже, нести відповідальність має власник джерела підвищеної небезпеки.

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

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

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

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

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

118. Юрисконсульт підприємства повідомляє спеціалісту кадрової служби та служби охорони праці про недоліки в органі-

зації їх роботи, а саме: що в компанії не ведеться облік проведення інструктажів, зокрема, не робиться відповідний запис про проведення вступного інструктажу у спеціальному журналі, а також запис про це у документі про прийняття працівника на роботу. Жодного разу з працівниками не проводився позаплановий інструктаж, хоча на підприємстві регулярно оновлюються засоби виробництва та запроваджуються нові технології.

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

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

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

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

- кожен працівник у місячний строк після фактичного допуску до роботи в позаробочий час зобов'язаний пройти попередній медичний огляд у медчастині підприємства;
- на роботах із шкідливими умовами праці видача спецхарчування може компенсуватися виплатою грошового еквівалента його вартості;

- постраждалі від нещасних випадків на виробництві мають право на отримання грошової компенсації за ушкодження здоров'я в розмірі трьох мінімальних розмірів оплати праці, що передбачений в той період чинним законодавством України, тільки у разі відмови постраждалого від вимог про компенсацію заподіяної йому моральної шкоди;

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

Чи правомірні пропозиції власника? Дайте обґрунтовану відповідь.

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

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

Список літератури за темою

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

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

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

Дей М. О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці до законодавства ЄС. *Часопис Київського уніве-*

рситету права. 2010. № 3. С. 280–283.

Зміст конституційного права на належні, безпечні і здорові умови праці в сучасних умовах: теоретико-прикладний нарис: монографія / за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2021. 248 с.

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

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

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

Конопельцева О.О. Правові аспекти організації і проведення медичного огляду водіїв. *Право і суспільство*. 2015. № 6-2. С. 75-88.

Конопельцева О.О. Правові аспекти організації й проведення медичного огляду працівників навчально-виховних закладів. *Право та інновації*. 2016. №1(13). С. 189-190.

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

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

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

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

Кравцов Д. М. Класифікація заходів щодо запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань. *Europska tradicia v medzinarodnom prave: uplatnovanie ludskych prav*: zb. prispevkov z medzinar. vedeckej konf. (6–7 mai 2016). Bratislava, 2016. С. 85–87.

Кравцов Д.М. Обов'язки працівника у сфері охорони праці та дисциплінарна відповідальність за їх невиконання. *Порівняльно-аналітичне право: електр. наук. фах. вид.* 2018. № 3. С. 149-153.

Кравцов Д. Переваги і недоліки нового порядку розслідування та обліку нещасних випадків. *Проблеми законності.* 2019. № 147. С. 140-150.

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

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

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

Орлова Н. Г. Особливості правового регулювання охорони праці на водному транспорті. *Підприємництво, господарство і право.* 2020. № 6. С. 78 – 85.

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

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

Швець Н. М. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні та європейських країнах. *Інтернаука.* 2018. № 9. URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/2018/9/3789>

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

Ярошенко О. М., Мельничук Н.О., Луценко О.Є. Актуальні теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди потерпілим працівникам від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань: монографія. Харків: Юрайт, 2022. 272 с.

Тема 13. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність за нормами трудового права

Питання для обговорення

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

122. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Світанок» було запропоновано включити до переліку дисциплінарних стягнень: попередження; догану; позбавлення відпустки осіб, які здійснили прогули; штраф у розмірі до 150 грн для осіб, які з'явилися на роботі у нетверезому стані; звільнення.

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

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

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

124. За 2 год до закінчення робочого дня Котенко та Рудь залишили робочі місця і пішли в кафе відзначити свято. Через

годину Котенко пішов додому, а Рудь повернувся на робоче місце, щоб закінчити, як він пояснив, почату роботу. Через п'ять днів після надання письмових пояснень Котенко був звільнений за п.4 ст. 40 КЗпП України, а Рудь – за п.7 ст. 40 КЗпП України.

Чи законне звільнення вказаних працівників?

125. Сніжка було звільнено з посади лікаря-терапевта поліклініки за таких обставин. Спочатку до нього двічі застосовувалися стягнення: догана – за прогул, потім громадське (товариське) зауваження – за передчасне залишення роботи, тому після вчинення третього порушення – неухважність до хворого – роботодавець був вимушений звільнити його за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи таке рішення неправильним, 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 припинено у зв'язку з переведенням на роботу в поліклініку (до відповідача), і що після другого стягнення, яке було застосоване до нього в поліклініці, трудової дисципліни не порушував.

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

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

хувати роботодавця при визначенні заходів дисциплінарного впливу на порушників дисципліни праці?

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

Як має бути вирішений спір? Аргументуйте думку.

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

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

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

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

130. Трошенко працював майстром на гірничому підпри-

ємстві. 7 квітня 2021 р. він був звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП України за те, що палив та користувався відкритим вогнищем на території гірничого підприємства. Трощенко перед позовом до суду звернувся до юриста за консультацією з питанням: чи поширюється на нього дія КЗпП України, чи, може, в цьому випадку слід користуватися Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств?

Яку відповідь повинен дати юрист?

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

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

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

Список літератури

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Орлова Н. Г. До питання про особливості дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 98 – 104.

Орлова Н. Г. Щодо відсторонення від роботи працівника водного транспорту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2015. Вип. 30 (1). С. 182–186.

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

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

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

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

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

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

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

Тема 14. Матеріальна відповідальність сторін трудоного договору

Питання для обговорення

1. Поняття, значення і функції матеріальної відповідальності у трудовому праві. Її відмінності від цивільно-правової відповідальності.
2. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
3. Види матеріальної відповідальності працівників.

4. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність.

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

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

7. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

132. Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада з двох осіб не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам виплачено 7500 грн. Директор будівельного підприємства видав наказ про відрахування із зарплати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 7000 грн, а середній заробіток – 8200 грн. Усенко звернувся до суду.

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

133. На меблевій фабриці «Зоря» неодноразово мали місце випадки простою робітників з вини слюсаря-наладчика Олексенка. Часто Олексенко, одержавши заявку на наладку, цю роботу не виконував, прогулювався територією заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робітникам за простій не з їх вини 10 000 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті якої допущено простій і фабриці заподіяно шкоди, власник відрахував із зарплати Олексенка 50 % суми, виплаченої за простій працівникам.

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

134. Сільгосппідприємство надало позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини за таких обставин: агроном Кушнір прочитав у журналі «Сад і город» про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігрола із солом'яною золою. Кушнір обмазав дерева сумішшю, а навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояс-

нив, що він намагався врятувати дерева від потрапи 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?

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

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

136. Водій сільгоспідприємства «Першотравневий» Богуш отримав наряд на вивіз зерна, але, використовуючи без дозволу керівника підприємства автомобіль в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 14800 грн. Крім того, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 10400 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгоспідприємства подав позов про стягнення з Богуша 25200 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

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

Через це академія не змогла довести до кінця наукове дослідження на замовлення ТОВ «Весна». Також вона була змушена виплатити неустойку. Ректор Сільськогосподарської академії видав наказ, відповідно до якого Краснов мав відшкодувати матеріальну шкоду у повному обсязі.

Дайте юридичну оцінку даній ситуації. Чи правомірними є дії ректора академії?

138. Провідниця швидкого потягу Власенко під час обслуговування пасажирів виявила в одному з купе осередок займання. За допомогою подушок, що знаходилися в купе, загоряння було ліквідовано, однак купе частково вигоріло, а постільні речі й білизна стали непридатними. Осіб, винних у займанні, виявлено не було. Керівництво Південної залізниці запропонувало Власенко внести в касу підприємства суму збитків у розмірі 9850 грн. Власенко відмовилася добровільно відшкодувати цю шкоду, оскільки вважає, що підстав для притягнення її до матеріальної відповідальності нема.

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

139. Севрюк працював бджолярем фермерського господарства. Протягом року на пасіці загинуло десять бджолосімей, чим господарству заподіяно шкоду на суму 30 000 грн. У суді, який розглядав позов, представник господарства вимагав стягнути всю суму заподіяної Севрюком шкоди, бо після зимівлі він несвоєчасно виконав пересадку бджіл в оброблені й продезінфіковані вулики, не забезпечив належного догляду за бджолами. Суд позов задовольнив і стягнув із Севрюка 30 000 грн, мотивуючи це тим, що з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

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

140. У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 36000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку компенсувати театру цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 7200 грн на місяць, тому не може одразу сплатити 36000 грн, тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

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

141. У червні 2021 р. Ковальова уклала договір про дистанційну роботу з ТОВ «Торес». В трудовому договорі зазначалося, що Ковальова буде виконувати роботу на власному ноутбуці, за що ТОВ «Торес» зобов'язується виплачувати їй щомісячно компенсацію у розмірі 1000 грн.

Через три місяці Ковальова звернулася до керівника ТОВ «Торес» з вимогою компенсувати їй витрати на електроенергію у розмірі 2000 грн, однак керівник відмовився, посилаючись на те, що в трудовому договорі такої умови передбачено не було.

Чи має право Ковальова на виплату компенсації за витрачену електроенергію? Надайте мотивовану відповідь.

142. Кульченко працювала завідуючою складом і допустила помилку при складанні акта приймання одержаного товару щодо його кількості. Внаслідок цього база не змогла пред'явити поставальнику претензію на суму 9000 грн нестачі посуду для їдальні. Оскільки з Кульченко укладено договір про повну матеріальну відповідальність, до неї був пред'явлений позов на цю суму.

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

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

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

144. Сторож бази Зайчук, перебуваючи у нетверезому стані, з хуліганських мотивів спалив кожух та чоботи, видані йому у

користування. Директор бази видав наказ про утримання із заробітної плати Зайчука вартості спецодягу в подвійному розмірі, а саме 12000 грн.

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

145. Миколайчик працювала у пральні ТОВ «Будинок побуту «Чайка». В порушення технології вона завантажила у пральну машину кольорову білизну разом із білою, внаслідок чого біла білизна втратила свій колір. Майстер цеху дав указівку Миколайчик цю білизну перепрати з додаванням хлору, в результаті чого вона була повністю зіпсована. Будинок побуту «Чайка» виплатив клієнтам за зіпсовану при пранні партію білизни 6000 грн. У задоволенні позову до Миколайчик щодо відшкодування цієї суми на користь ТОВ суд відмовив, посилаючись на те, що вона виконувала указівку майстра цеху.

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

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

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

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

Список літератури

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

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

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

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

Зіноватна І.В. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за порушення законодавства про оплату праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 96–98.

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

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

Кравцов Д. М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*: зб. наук. пр. Харків: Право, 2012. Вип. 23. С. 208–215.

Кравцов Д.М. Матеріальна відповідальність працівників на підставі трудового договору (контракту). *Порівняльно-аналітичне право: електр. наук. фах. вид.* 2016. № 4. С. 123–126.

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

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

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

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

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

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

Селезень С. В. Особливості трудової функції працівників, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2009. Вип. 3 (46). 2009. С. 226–232.

Сільченко С. О. Підстави матеріальної відповідальності працівників: що необхідно знати. *Аудитор України*. 2016. № 6. С. 64–67.

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

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

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

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

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

Швець Н. М., Белей О. В. Новації трудового законодавства щодо матеріальної відповідальності працівника. *Право і суспільство*. 2019. N 1. ч. 2. С. 65–71.

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

Юровська В. В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм діючого Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України. *Вісник Харківського національного університету внутрі-*

иніх справ. 2012. № 4. С. 256–263.

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

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

Тема 15. 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.

147. 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 було 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?

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

Чи правильними є дії Державної служби?

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

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

150. Державний інспектор праці запропонував директору ТОВ «Аврора» обладнати технічну майстерню вентиляцією. Директор ТОВ заперечив, вважаючи розпорядження державного інспектора праці для себе необов'язковим. Інспектор виніс постанову про накладення штрафу на директора за недотримання правил з охорони праці.

Чи законні дії державного інспектора праці?

Список літератури

Лагутіна І. В. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю як форма захисту трудових прав працівників. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2005.

Вип. 30. С. 388–393.

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

Осійчук М. С. Державний контроль за додержанням трудового законодавства як інструмент реалізації соціальної політики держави. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 370–375.

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

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

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

Середа О. Г. Щодо співвідношення понять нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 496–504.

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

Тема 16. Трудові спори

Питання для обговорення

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

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

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

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

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

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

Підготуйте заяву до КТС за наведеною фабулою.

152. Вовченко 5 травня 2021 р. подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням, вважаючи 29 травня 2021 р. своїм останнім робочим днем.

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

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

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

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

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

153. Технік-електрик Баранов 20 жовтня 2021 р. звернувся

до КТС із заявою про скасування дисциплінарного стягнення, оголошеного йому керівником підприємства 3 липня 2021 р.

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

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

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

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

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

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

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

156. У КТС подали заяву двоє працівників, які були не згодні зі встановленим їм графіком надання щорічної відпустки в зимовий період. Друкар Іванов мотивував свою незгоду тим, що він, як студент вечірнього відділення університету, має право на

відпустку влітку. Слюсар Герасименко також просив надати відпустку влітку, оскільки він два роки поспіль використовував відпустку взимку, а в цьому році бажає поїхати відпочивати на південь разом з дітьми-школярами.

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

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

Чи законне звільнення на цій підставі?

158. Настецьку прийнято на завод «Оргтехніка» контролером ВТК складального цеху з 1 грудня 2013 р. На ту саму роботу контролера з 18 січня 2021 р. її переміщено в Державну установу «Качанівська виправна колонія (№ 54)» в цех закритого типу.

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

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

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

159. Семенов згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5-го серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови виборного органу первинної профспілкової

організації, комірника і завідуючого бібліотекою. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, здати на склад електродріль, що був у його користуванні, бо інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова виборного органу первинної профспілкової організації перебував у відпустці, бібліотечні книжки Семенов загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. Тоді Семенов 29 жовтня звернувся до суду з вимогою зобов'язати директора видати йому трудову книжку і належну до сплати суму.

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

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

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

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

ників та проголосували за це п'ять членів профкому.

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

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

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

163. Володіну прийнято головним бухгалтером за контрактом у приватну фірму «Ніколь» 3 січня 2021 р. В оформленому одному примірнику контракті передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36-41 КЗпП України, а також в разі розголошення комерційної таємниці. А вже 15 березня 2021 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2021 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2021 р. директор фірми видав наказ про звільнення Володіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП України), оскільки у квартальному звіті вона допустила суттєві помилки.

Чи законне звільнення Володіної? Дайте аргументовану відповідь.

164. Сендецького звільнено з НВО «Електромашина» у зв'язку зі скороченням штату працівників. Вважаючи звільнення

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

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

165. Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. Його було звільнено 24 квітня 2021 р. на підставах, передбачених у контракті (п. 8 ст. 36 КЗпП України). Петренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя залишила позовну заяву без розгляду, бо не був додержаний порядок позасудового попереднього вирішення спору, передбаченого контрактом (третейським судом).

Чи є підстави для прийняття такого рішення?

166. Директор спортклубу «Локомотив» ПуАТ «Пресмаш» звільнив з роботи директора басейну Лівенцова за скороченням штату працівників. Лівенцов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Під час розгляду спору з'ясувалося, що виборний орган первинної профспілкової організації на своєму засіданні від 7 вересня 2021 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

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

таві ст. 38 КЗпП України, згідно з наказом від 4 січня 2018 р.

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

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

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

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

Чи підлягає позов Маркової задоволенню?

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

згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням товариства.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

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

Як вирішити дану справу?

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

Який порядок проведення атестації педагогічних працівників? Як вирішити спір?

171. Слюсаря об'єднання «Сільгосптехніка» Горбунова 18 травня 2018 р. звільнено за згодою виборного органу первинної профспілкової організації за п. 4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на робочому місці протягом 3,5 год. Він був не згоден зі звільненням і звернувся до суду. У судовому засіданні за позовом Горбунова встановлено, що він знаходився не в ремонтному цеху (де його робоче місце), а у виборному органі первинної профспілкової організації з приводу надання йому путівки до будинку відпочинку та в інших підрозділах, де він розшукував голову виборного органу первинної профспілкової організації. Суд визнав звільнення правомірним, оскільки

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

Чи правильне рішення суду?

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

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

173. Орловський звернувся до ПуАТ «Серп і молот» про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював у товаристві з 1992 р. до 1 липня 2021 р. Орловського був звільнено за власним бажанням у зв'язку з тим, що протягом шести місяців він не отримував заробітної плати. На момент розгляду справи (5 вересня 2021 р.) розрахунку з ним не було проведено. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано моральної шкоди, суму якої він визначив у розмірі 5 000 грн. Через те, що відповідач йому не виплачував заробітної плати, він не може оплачувати комунальні послуги, у нього нема коштів на харчування і придбання одягу, що впливає на його здоров'я.

Яке рішення повинен винести суд?

174. Продавець приватного підприємства «Олімпія» Якутська 2 квітня 2021 р. була звільнена з роботи «за грубе порушення правил торгівлі» (нецензурну лайку на адресу покупців та ляпас одному з них). Якутська звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Суду було надано виписку з наказу про звільнення, в якій вказувалось, що Якутська звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Чи підлягає позов Якутської задоволенню?

175. У листопаді 2021 р. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної ділянки (ЖЕД) № 3 комунального підприємства Кам'янобродського р-ну м. Луганська звернулося до суду із позовною заявою до цього КП про вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ЖЕД і роботодавцем з приводу несвоєчасної виплати заробітної плати.

Заява мотивувалась тим, що 19 квітня 2021 р. цей спір було зареєстровано НСПП, однак вжиті НСПП заходи не привели до виконання відповідачем вимог найманих працівників. Для захисту своїх прав трудовий колектив прийняв рішення проводити страйк.

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

Ваша думка?

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

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

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

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

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

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

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

- заступник головного бухгалтера обласної державної адміністрації Кравченко припустилася серйозних помилок при складанні квартального звіту. Голова облдержадміністрації оголосив Кравченко догану, попередив про неповну службову відповідність і позбавив квартальної премії;

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

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

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

178. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30 січня 2021 р. бухгалтера Шевченко було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку зі скороченням її посади. Отримавши в день звільнення остаточний розрахунок, компенсацію за невико-

ристану відпустку, вихідну допомогу і трудову книжку, Шевченко приступила до пошуку нової роботи.

15 березня 2021 р., придбавши черговий випуск рекламної газети «Афіша», Шевченко натрапила на оголошення про вакансію бухгалтера в тому ж самому ТОВ «Сіріус», з якого її було звільнено. Вважаючи звільнення незаконним через те, що скорочення штату насправді не було, Шевченко звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди.

У перебігу підготовки справи до судового розгляду суд зробив запит у ТОВ «Сіріус» про надання штатного розпису станом на момент звільнення позивачки і після звільнення. У результаті з'ясовано, що займана Шевченко посада бухгалтера скороченню не підлягала.

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

Яке рішення має прийняти суд? Дайте аргументовану відповідь.

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

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

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

180. На АЕС 24 вересня 2021 р. відбувся страйк працівників, які вимагали покращення умов виробничого побуту (видати новий спецодяг, надати профілактичне харчування, відмінити надурочні роботи) та внесення змін до колективного договору станції. У судовому засіданні роботодавець вимагав визнати страйк незаконним, керуючись положеннями ст. 22 Закону України «Про електроенергетику»: «Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період».

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

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

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

181. ПуАТ «Авіакомпанія «Аеросвіт»» (далі – ПуАТ) звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ПуАТ 12 вересня 2018

р. отримав лист страйкового комітету директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 вересня 2018 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150 працівників авіакомпанії о 00 год 01 хв 28 вересня 2018 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення було прийняте конференцією найманих працівників директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ПуАТ, що впливає з протоколу № 1 від 9 вересня 2018 р.

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

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

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

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

Яке рішення має прийняти суд?

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

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

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

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

184. До відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській обл. у листопаді 2019 р. звернулася ініціативна група працівників ПрАТ «КАРСІС» із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шестисот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного трудового договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (14-ої зарплати) за 2018 р. відповідно до тарифних ставок 2017 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного трудового

договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди виходячи з тарифів 2015 р. Саме за цими розрахунками, про які було зазначено 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

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

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

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

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

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

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

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

Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці. *Держава і право. Юридичні і*

політичні науки. 2006. Вип. 32. С. 278–283.

Жернаков В.В. Проблеми забезпечення соціально-трудових прав у процесі розвитку законодавства України. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 9-14.

Жернаков В. В. Реформування законодавства про працю: погляд скрізь призму часу. *Право і суспільство*. 2020. № 5. С. 55-61.

Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. – 2018. - № 8. – С. 74-77.

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

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

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

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

Зіноватна І.В., Васіна Н.В. Самозахист у трудовому праві: поняття, ознаки, способи та межі самозахисту. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 9. С. 142-145.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Слюсар А. М. Загальні принципи формування комісій по трудових спорах та процедура її створення. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27–28 верес. 2013 р.* Харків: Право, 2013. С. 78–80.

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

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

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

Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної*

юриспруденції. 2018. № 1. С. 132–135.

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

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

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

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

Швець Н. М. Проблемні аспекти реалізації права на страйк. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.)*. Київ, 2017. С. 218–220.

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

Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: навч. посіб. 2-ге вид. переробл. та доп. Харків: Юрайт, 2020. 196 с.

Ярошенко О. М., Іншин М. І., Луценко О. Є. Захист трудових прав працівників, обраних на виборні посади: актуальні проблеми правозастосування: монографія. Харків: Юрайт, 2022. 188 с.

Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Луценко О. Є. Захист трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків: актуальні проблеми правозастосування: монографія. Харків: Юрайт, 2022. 220 с.

4. СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

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

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

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

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

Колективний договір – угода, яка укладається для узго-

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

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

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

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

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

Матеріальна відповідальність – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними противоправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, уста-

нови, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, установлених трудовим законодавством.

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

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

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

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

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

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

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

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

Переміщення – доручення працівникові роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на то-

му ж підприємстві.

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

Підходяща робота – для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради.

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

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

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

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

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

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

Предмет трудового права – сукупність трудових та інших суспільних відносин, котрі виникають в результаті застосування та управління працею, яка має своєю метою задоволення матеріальних та духовних потреб людей та направлена на себеі-

чний розвиток особистості.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Система трудового права – структура взаємопов'язаних

норм, які регулюють відособлену сферу суспільних відносин, що виникають із застосування найманої праці в суспільному житті.

Системи оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці і мірою винагороди працівників.

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

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

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

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

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

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

наймом.

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

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

Трудова книжка – основний документ про трудову діяльність працівника.

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

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

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

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

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

Трудовий колектив підприємства – об'єднання фізичних осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства,

установи, організації на основі трудового договору (контракту).

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

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

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

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

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

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

5. ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Опис предмета курсу «Трудове право»

Курс	Галузь знань, освітньо-кваліфікаційний рівень, напрям підготовки	Характеристика навчального курсу (структура залікового кредиту)
Кількість кредитів ECTS: 5 Загальна кількість годин: 150 Тижневих годин: 4	D «Бізнес, адміністрування та право» Бакалавр D9 «Міжнародне право»	Обов'язкова: Лекції: 26 Практичні заняття: 26 Самостійна робота: 98 Вид контролю: іспит

6. САМОСТІЙНА РОБОТА

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

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

Формами самостійної роботи є:

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

7. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Поглиблення знань студентів з трудового права, напрацювання навичок самостійної роботи з науковою літературою, формування вмінь у викладенні теоретичних питань, а також у правильному застосуванні чинного законодавства – основна мета індивідуальної роботи. Її змістом є поглиблене опрацювання навчальної літератури, рекомендованої наукової літератури, чинного законодавства й практики його застосування.

Вимоги до виконання індивідуальної роботи:

1) *реферат* – загальний обсяг 12-15 рукописних сторінок. Наприкінці роботи – список використаної літератури та нормативних актів. Готується за погодженням і під керівництвом викладача, який веде практичні заняття. Захист відбувається відповідно до вимог, які висуває викладач;

2) *тези доповіді на студентській науково-практичній конференції* – оформляються відповідно до вимог, які висуваються редакційною колегією збірника тез доповідей. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційно-

видавничого відділу. Зараховується участь у студентській науково-практичній конференції та опублікування тез доповіді;

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

4) *стаття в наукових виданнях (журналах, збірках наукових праць)* – оформляється згідно з редакційними вимогами відповідних видань. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакції;

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

8. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ

1. Трудове право як самостійна галузь права України.
2. Предмет трудового права.
3. Поняття і зміст трудових правовідносин.
4. Метод трудового права.
5. Функції трудового права.
6. Принципи трудового права.
7. Система трудового права.
8. Поняття й види джерел трудового права.
9. Конституція України – правова засада регулювання соціально-трудових відносин.
10. Право на працю: поняття та гарантії його реалізації
11. Загальне і спеціальне законодавство про працю.
12. Міжнародні договори і нормативні акти міжнародних організацій у соціально-трудовій сфері.
13. Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України для правового регулювання відносин у сфері праці.
14. Оціночні поняття у законодавстві про працю.
15. Працівники як суб'єкти трудового права.
16. Особливості правового регулювання праці жінок.
17. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх.
18. Особливості правового регулювання осіб, які поєднують роботу з навчанням.
19. Роботодавці, їх організації та об'єднання як суб'єкти трудового права.
20. Права профспілок у сфері соціально-трудових відносин.
21. Правове регулювання зайнятості населення.
22. Поняття і правовий статус безробітного.
23. Правове регулювання професійного розвитку працівників.
24. Соціальний діалог у сфері праці.
25. Зміст і порядок укладення колективного договору.
26. Угоди з як акти соціального діалогу.
27. Поняття трудового договору і його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.

28. Зміст трудового договору.
29. Трудова функція як умова трудового договору.
30. Сумісництво, суміщення професій (посад) та заміщення тимчасово відсутнього працівника.
31. Форми і строки трудового договору.
32. Правове регулювання трудових відносин сезонних та тимчасових працівників.
33. Контракт як особливий вид трудового договору.
34. Загальний порядок прийняття на роботу.
35. Випробування при прийнятті на роботу: порядок встановлення, тривалість, правові наслідки.
36. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу.
37. Поняття і порядок переміщення працівників.
38. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки (ч. 3 ст. 32 КЗпП).
39. Припинення трудового договору на підставах: закінчення строку його дії та переведення на інше підприємство (п.п. 2 і 5 ст. 36 КЗпП).
40. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили вирокom суду, яким працівника засуджено до покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП).
41. Припинення трудового договору у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» (п. 7-1 ст. 36 КЗпП).
42. Припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».
43. Стабільність трудового договору і трудового правовідношення (ч. 3, ч. 4 ст. 36, ст. 39-1 КЗпП).
44. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу профспілкового органу (ст. 45 КЗпП).
45. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.
46. Підстави і порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ст. 40 КЗпП України.
47. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або упо-

вноваженого 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).

48. 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).

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

50. 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).

51. 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).

52. 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).

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

54. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП).

55. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпП).

56. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку

власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП).

57. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП).

58. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Розірвання трудового договору у зв'язку з перебуванням, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», у прямому підпорядкуванні у близької особи (ст. 25-1 і п. 4 ст. 41 КЗпП).

59. Розірвання трудового договору у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

60. Попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

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

62. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим.

63. Трудові книжки працівників.

64. Правове регулювання службових відряджень.

65. Поняття та види робочого часу.

66. Режим роботи. Ненормований робочий день.

67. Надурочні роботи.

68. Поняття та види часу відпочинку.

69. Вихідні дні. Заборона роботи у вихідні дні і винятковий порядок застосування такої роботи.

70. Святкові і неробочі дні. Порядок залучення і компенсація роботи у такі дні.

71. Відпустки: поняття, види, тривалість щорічної основної відпустки.

72. Порядок і умови надання щорічної відпустки.

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

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

9. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Таблиця 1

Критерії оцінювання знань і умінь студентів при поточному контролі

Навчальна дисципліна	Вид контролю	Загальна кількість балів у семестрі за практичних занять	Критерії розподілу балів у семестрі за індивідуальну роботу	Підсумкові бали допуску до іспиту
Трудове право	Іспит	Макс. - 30 балів 5–10 балів – підсумкова контрольна робота (позитивними є бали від 5 до 10; бали 0–4 – перескладаються). 0–20 балів – систематичність та активність роботи на практичних заняттях. Мін. – 20 балів	0 – 10 балів – індивідуальна робота: - реферат – 1-4 бали (підлягає обов’язковому захисту); - складання особових справ (не менше 10 документів) – 4 бали - тези доповіді опубліковані у збірнику студентської науково-практичної конференції - 8 бали, - наукова стаття в фахових виданнях - 10 балів, - наукова доповідь – 10 балів, - участь у конкурсі студентських наукових робіт – 10 балів	Мін. – 20 балів Іспит – 60 балів. Загальна максимальна кількість – 100 балів.

**Критерії оцінювання знань і умінь студентів
при підсумковому контролі знань**

Кількість балів	Критерії оцінювання знань і умінь студента
60	1. Всебічне, систематичне і глибоке знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, у тому числі орієнтація в основних наукових доктринах та концепціях дисципліни. 2. Засвоєння основної та додаткової літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни та використання отриманих знань у практичній роботі.
55	1. Повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Засвоєння основної літератури та знайомство з додатковою літературою, рекомендованою кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи.
50	1. Достатньо повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, за відсутності у відповіді суттєвих неточностей. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи.
45	1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Помилки та суттєві неточності у відповіді на іспиті за наявності знань для їх самостійного усунення або за допомогою викладача.

Закінчення таблиці 2

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

Таблиця 3

Шкала оцінювання ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90–100	Відмінно	A	Відмінно – відмінне виконання, лише з незначною кількістю помилок
80–89	Добре	B	Дуже добре – вище середнього рівня, з кількома помилками
75–79		C	Добре – у цілому правильно, з певною кількістю незначних помилок
70–74	Задовільно	D	Задовільно – непогано, але зі значною кількістю недоліків
60–69		E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальним критеріям
35–59	Незадовільно	FX	Незадовільно – з можливістю повторного складання
1–34		F	Незадовільно – з обов’язковим повторним курсом

Навчальне видання

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО»**

(перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право» спеціальності
D9 «Міжнародне право»)
для студентів II курсу

У к л а д а ч і: СЕРЕДА ОЛЕНА ГРИГОРІВНА
СЛЮСАР АНДРІЙ МИКОЛАЙОВИЧ
ЯКОВЛЄВА ГАЛИНА ОЛЕКСАНДРІВНА
ЯКОВЛЄВ ОЛЕКСАНДР АНАТОЛІЙОВИЧ
ВСТУХОВА ІРИНА АНАТОЛІВНА
СІЛЬЧЕНКО СЕРГІЙ ОЛЕКСАНДРОВИЧ
КРАВЦОВ ДАНИЛО МАРКОВИЧ
СВІЧКАРЬОВА ЯРОСЛАВА ВІТАЛІВНА
ШВЕЦЬ НАТАЛЯ МИКОЛАЇВНА
КРАСЮК ТЕТЯНА ВАСИЛІВНА
ЛУЦЕНКО ОЛЕНА ЄВГЕНІВНА
ЗІНОВАТНА ІЛІЯ ВІКТОРІВНА
БУРНЯГІНА ЮЛІЯ МИКОЛАЇВНА
КОНОПЕЛЬЦЕВА ОЛЕНА ОЛЕКСАНДРІВНА
СОЛОВІЙОВ ОЛЕКСІЙ ВОЛОДИМИРОВИЧ
КУХАР КСЕНІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА
ЖИГАЛКІН ІВАН ПАВЛОВИЧ
ЧУПРИНА ЮЛІЯ АНАТОЛІВНА
КРИВЕНКО ЕРІК ЮРІЙОВИЧ