



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

(перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
галузі знань 26 “Цивільна безпека”
спеціальності 262 “Правоохоронна діяльність”)

Харків
2024

Методичні матеріали до вивчення навчальної дисципліни “Трудове право” (перший (бакалаврський) рівень вищої освіти галузі знань 26 “Цивільна безпека” спеціальності 262 “Правоохоронна діяльність”) / уклад.: О.Г. Серeda, Г.О. Яковлєва, І.В. Зіноватна, та ін. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2024. 119 с.

У к л а д а ч і: О. Г. Серeda,
Г. О. Яковлєва
І. В. Зіноватна,

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2024

ВСТУП

Трудове право як одна з фундаментальних галузей права є невід’ємним компонентом єдиного комплексу навчальних дисциплін в освітньому процесі підготовки фахівців-правознавців.

Її опануванню сприяють різноманітні форми навчального процесу: лекції, практичні заняття, колоквіуми, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, консультації, самостійна робота студентів, які забезпечені програмою, текстами лекцій, завданнями, тестами, базами даних юридичної практики тощо.

Підсумковою формою контролю знань є іспит.

Мета даної дисципліни – оволодіння знаннями теоретичних положень трудового права, нормативно-правових актів щодо відносин у сфері праці та відносин, що тісно пов’язані з трудовими, набуття вмінь правильного їх тлумачення та застосування на практиці.

Студенти повинні

знати:

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

- грамотно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;

- правильно 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 № 9 від 31 січня 2024 р.)

1. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

Модуль 1. Теоретико-правові засади трудового права

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. 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.

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

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 договору, трудових правовідносин. Правовий статус

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

Соціальний діалог у сфері праці. Соціальний діалог як механізм реалізації соціального партнерства. Рівні та сторони соціального діалогу. Форми здійснення соціального діалогу. Зміст і порядок укладення 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.

Зайнятість і 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.

Модуль 2. Договори у сфері праці та умови праці

Поняття, зміст, види та порядок укладення трудового договору. Поняття та суттєві ознаки трудового договору. Розмежування трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею (договори про надання послуг, підяду, доручення, авторський договір та ін.). Сторони трудового договору та їх правовий статус. Форма і строк трудового договору. Обов'язкові (необхідні) та 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 з роботодавцем-фізичною особою; трудовий договір з працівником-мігрантом). Порядок укладення трудового договору. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Оформлення трудової книжки.

Зміна умов трудового договору. Види змін умов трудового договору. Переведення на іншу роботу та його види. Переведення на іншу роботу з ініціативи роботодавця. Переведення на іншу роботу з ініціативи працівника. Переміщення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці.

Припинення трудового договору. Відсторонення працівника від роботи. Поняття «припинення трудових правовідносин» і «розірвання трудового договору». Підстави припинення трудових правовідносин, їх класифікація. Припинення трудових правовідносин за підставами, в яких присутня взаємна воля сторін. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальні та спеціальні юридичні гарантії працівникам, що звільняються з ініціативи роботодавця. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Попередня згода профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. Припинення трудових правовідносин у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу. Порядок оформлення звільнення. Строки розрахунку зі звільненим працівником. Вихідна допомога.

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

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

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

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

Охорона праці. Поняття «охорона праці» та її зміст. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці. Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору та під час роботи. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві. Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій. Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці. Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Особливості регулювання праці окремих категорій працівників (неповнолітні, жінки, особи з інвалідністю).

Модуль 3. Відповідальність у трудовому праві. Трудові спори

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

Поняття й види дисциплінарної відповідальності. Поняття та склад дисциплінарного проступку. Загальний порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Строки і порядок застосування дисциплінарних стягнень, порядок їх зняття. Особливості застосування дисциплінарних стягнень для окремих категорій

працівників. Юридичне значення заходів громадського впливу та громадських стягнень.

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

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

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

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 працівника. 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. Правовий статус державних інспекторів з питань праці. Порядок проведення перевірок центральним органам виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства. Адміністративна,

кримінальна та фінансова відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства.

Трудові спори. Поняття «трудовий спір». Види трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів. Індивідуальні трудові спори: поняття, момент виникнення, підвідомчість. Правовий статус органів, що розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів. Порядок створення та компетенція комісії з трудових спорів. Процедура, строки розгляду спорів КТС, порядок виконання рішень. 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 в судовому процесі по розгляду індивідуального трудового спору. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах.

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 мирних процедур розв'язання колективних трудових спорів. Правове положення незалежного посередника. Правове положення Національної служби посередництва і примирення.

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 ГОДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

№ з/ п	Тематика навчального курсу	Обсяг у годинах			
		Усього	У тому числі		
			Лекції	Практичні заняття,	Самостійн а робота
Модуль 1. Теоретико-правові засади трудового права					
1	Тема 1. Предмет, метод, система та функції трудового права	6	2	2	2
2	Тема 2. Джерела трудового права	2	–	–	2
3	Тема 3. Суб'єкти трудового права	6	2	2	2
4	Тема 4. Соціальний діалог у сфері праці	6	2	2	2
5	Тема 5. Зайнятість і працевлаштування	2	–	–	2
	Разом	22	6	6	10
Модуль 2. Договори у сфері праці та умови праці					
6	Тема 6. Поняття, зміст, види та порядок укладення трудового договору	10	2	4	4
7	Тема 7. Зміна умов трудового договору	6	2	2	2
8	Тема 8. Припинення трудового договору	14	4	4	6
9	Тема 9. Робочий час і час відпочинку	2	–	–	2
10	Тема 10. Оплата праці	4	2	–	2
11	Тема 11. Охорона праці	2	–	–	2
	Разом	38	10	10	18
Модуль 3. Відповідальність у трудовому праві. Трудові спори					
12	Тема 12. Дисципліна праці	8	2	2	4
13	Тема 13. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	10	2	4	4
14	Тема 14. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю	2	–	–	2
15	Тема 15. Трудові спори	10	2	4	4
	Разом	30	6	10	14
	Усього годин / кредитів ECTS	90 / 3,0	22	26	42

2. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

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

Питання для обговорення

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

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 було прийнято 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 роботодавця висловив свою незгоду, пояснивши, 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. Компанія “МХП” побудувало багатоквартирний будинок і вселило в нього своїх працівників. Серед них виявилося 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 мотивовану консультацію з даного питання.

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

Проаналізуйте ст. 62, 97, 106 КЗпП України і визначте, які елементи методу трудового права застосовуються у даному 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 звільнення працівника;

- косметологом салону краси і клієнтом з отримання послуг.

Аргументуйте свою відповідь.

6. 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?

Список літератури за темою

Андріїв В. М. Регулятивна та охоронна функції трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2010. № 14. С. 412–414.

Галкіна Н. М. Правова регламентація трудових відносин під час воєнного стану. *Інтернаука*. Серія: “Юридичні науки”. 2022. № 2. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/1650302266883.pdf>

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

Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України*. 1999. № 10. С. 35–39.

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

Жернаков В. В. Теорія трудових правовідносин і

розвиток трудового права. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 10–18.

Жернаков В. В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 100. С. 134–147.

Срьоменко 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.

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.

Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: *монографія*. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.^[1]_{SEP}

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

Середа О.Г., Жернаков В.В. Свобода у сфері праці: проблеми розуміння й правового забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 6. С. 189–194.

Яковлев О. А. Трудове право України: теоретична характеристика в аспекті поділу права на приватне і публічне. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н.*

Каразіна. Серія “Право”. 2013. № 1082. С. 115–119.

Ярошенко О. М., Іншин М. І., Луценко О. Є. [та ін.] Захист трудових прав працівників, обраних на виборні посади: актуальні проблеми правозастосування: *монографія*. Харків: Юрайт, 2022. 188 с.

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

(для самостійного вивчення)

1. Поняття та види джерел трудового права, форми їх вираження.

2. Конституція України як основне джерело трудового права.

3. Міжнародні договори про працю, конвенції, рекомендації МОП у галузі праці, їх співвідношення з законодавством України.

4. Кодекс законів 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 судової практики.

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.

Список літератури за темою

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Особливості співвідношення локального й централізованого регулювання оплати праці в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 3. С. 137–140.

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*. 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 у 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.

Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: *монографія*. Харків: 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. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юрид. науки». 2017. № 6. т. 1. С. 130–134.

Костюченко О. Є. Правові підходи до розкриття сутності трудових прав у Європейській соціальній хартії (переглянутій). *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: 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.

7. Іванов працював у роботодавця – фізичної особи (суб'єкта підприємницької діяльності), який використовує найману працю. Коли після закінчення роботи Іванов звернувся до роботодавця з проханням внести запис у трудову книжку про зазначений період роботи, той відмовив у цьому, посилаючи на те, що трудові книжки необхідно мати тільки працівникам, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях. 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 мотивовану відповідь.

8. 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?

9. 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?

10. 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 заснована 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?

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

12. 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?

13. На заводі “Будівник” 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 за темою

Галкіна Н.М. Окремі аспекти правового регулювання праці державних службовців. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: "Юридичні науки".* 2022. № 5 (51). <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2022-5-8043>

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 «роботодавець» 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.

Т е м а 4. Соціальний діалог у сфері праці

Питання для обговорення

1. Соціальний діалог як механізм реалізації соціального партнерства.

2. Рівні та сторони соціального діалогу.

3. Форми здійснення соціального діалогу.

4. Зміст і порядок укладення колективних угод.

5. Поняття і зміст колективного договору.

6. Порядок укладення колективного договору.

7. Реєстрація колективних угод і договорів.

8. Контроль за виконанням колективного договору.

9. Відповідальність за порушення і невиконання умов колективного договору.

14. При укладенні колективного договору у ТОВ «Все буде добре» роботодавець 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.

15. 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?

16. 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 юрисконсультом виникла суперечка: бухгалтер вважав, що надбавку за ці дні не слід виплачувати, а юрисконсульт роз'яснив, що надбавку за класність слід виплачувати. Не сплачувати її можна лише у разі, якщо водія буде переведено на іншу роботу, наприклад, слюсарем.

Чи можна ці питання вирішити через зміни в колективному договорі?

17. Роботодавець і профспілкова організація торговельного центру «Континент», ураховуючи пропозиції, що надійшли від працівників та керівників цього центру, розробили проєкт колективного договору.

Після обговорення проєкту 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 роботодавця 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 нормативні акти.

18. 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?

19. 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?

20. 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 їм 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?

21. Робоча комісія з розробки проекту колективного договору ТОВ «Будмен» дійшла до 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 соціальними мережами, в тому числі, забороняється користуватися доступом до корпоративної мережі Інтернет в особистих цілях – 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 вказані положення чинному законодавству? Чи можуть бути вони включені до колективного договору? Дайте обґрунтовану відповідь.

22. 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.

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

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

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

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

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

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

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 правова природа. *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.

Т е м а 5. Зайнятість і працевлаштування (для самостійного вивчення)

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.

Список літератури за темою

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

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

Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.

Жернаков В.В. Реалізація прав на працю: проблеми розуміння й правового регулювання. *Право і суспільство*. 2021. № 5. С. 117-123.

Жернаков В. В., Сільченко С.О. Роль принципів в утвердженні соціальних прав в Україні: теорія і практика. *Право і суспільство*. 2021. № 6. С. 105–112.

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.

Назарова Г.В., Балясний В.О. Теоретичні основи гнучкої та нестандартної зайнятості. *Бізнес інформ*. 2022. №1. С. 230–238.

Підгірна, В., Костащук, В., Данілова, О. Оцінка структури та тенденції зайнятості населення України в умовах трансформаційних змін. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1493/1439>

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.

Свічкарьова Я.В. Робота за викликом: чи є «час очікування» роботи – часом відпочинку? *Право та інновації*. 2020. №1 (29). С. 53–58.

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.

Свічкарьова Я.В. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: особливості робочого часу. *Право та інновації*. 2021. №3 (35) С. 35–40.

Соловійов 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.

Ярошенко О. М., Іншин М. І., Жигалкін І. П., Луценко О. Є. та ін. Теоретико-прикладні проблеми співвідношення та взаємодії права на працю і права на освіту: *монографія*. Харків: Юрайт, 2021. 236 с.

Yaroshenko O. M., Sereda O. H., Sereda G. P., Yakovlyev O. A. Labour migration from ukraine: economic and legal ways of countering. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2020. V. 1. № 32. P. 556–563.

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.

23. Бойко у вересні була 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?

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

включення до договору такої вимоги є незаконним, 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 даний спір?

25. Пані 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. Окрім цих документів вона додала заяву про прийняття на роботу з резолюцією бригадира, який не заперечував проти її прийняття дояркою.

Начальник відділу кадрів 16 березня провів з нею інструктаж з техніки безпеки і допустив до роботи з 17 березня та запропонував через два тижні прийти і завізувати письмовий трудовий договір. 23 березня їй був виплачений аванс 4650 грн про отримання якого вона розписалася в відомості про виплату заробітної плати.

24 березня пані Юрова 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 окрім нього не має права прийняття на роботу працівників. Він розпорядився більше не допускати її на територію підприємства. 27 квітня пані Юрова подала позов до суду про поновлення їй на роботі.

Яке рішення повинен постановити суд?

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

27. У будівельне підприємство “Будмонтаж” були 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 5-ти років.

Чи є дані працівники сумісниками?

28. Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим 10 квітня з Івановим було укладено трудовий договір про те, що він прийнятий механіком і повинен розпочати роботу 18 квітня. А 18 квітня Іванов дізнався, що напередодні Струк відкликав свою заяву про звільнення за власним бажанням, отже, роботи для нього немає. Оскільки Іванов уже залишив попереднє місце роботи, він подав позов до суду з вимогою надання йому роботи на підставі трудового договору від 10 квітня.

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

29. Смирнова 21 червня була прийнята на роботу вихователькою дитячого садка, а 23 липня цього ж року була звільнена у зв'язку із закінченням строку тимчасової роботи. Смирнова звернулася до суду із заявою про поновлення її на роботі на підставі того, що при прийнятті на роботу вони домовились із власником про роботу до вересня, а на день

звільнення вона була вагітна. Представник власника позову не визнав, оскільки Смирнову, яка не має спеціальної освіти для роботи вихователем у дитячому садку, приймали на посаду тимчасово, поки не 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?

Список літератури за темою

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.

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.

Зінченко М. Ю. Професія як елемент трудової функції працівника. *Держава і право*. 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*. 2017. № 2. С. 98–101.

Красюк Т., Омельченко К. Реалізація права на працю в умовах фактичної гендерної нерівності. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». № 11 (45). 2 т. 2021. С. 50–58.

Луценко О. Є. Правове регулювання проходження конкурсу на зайняття посад державної служби із застосуванням поліграфа. *Проблеми законності*. 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 зайнятості (трудовий договір з нефіксованим робочим часом)» *Право та інновації*. 2021. № 1. С. 46–54.

Середа О.Г., Жернаков В.В. Свобода у сфері праці: проблеми розуміння й правового забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 6. С. 189–194.

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.

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.

Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудоий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія «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.

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

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

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

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

завідуючою 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 і в якому порядку вони визначаються? Чи є підстави для звільнення Чаленка і Сокола за вказаних обставин?

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

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

33. Вименець працював в автобусному парку водієм-кондуктором автобуса в автоколоні № 4, що обслуговувала міжміські перевезення. За отримання грошей з двох пасажирів і невидачу їм квитків наказом директора автобусного парку йому було винесено догану. Одночасно він був переміщений в автоколону № 2, що обслуговує внутрішньоміські перевезення. Вименець звернувся до КТС з вимогою скасування наказу, але отримав відмову. Суд, що розглянув його позов, задовольнив його частково: накладене дисциплінарне стягнення визнав необґрунтованим, оскільки, як

було з'ясовано судом, гроші з пасажирів брав не Вименець, а його напарник, проте переміщення в автоколону № 2 визнав обґрунтованим. Вименець оскаржив рішення в апеляційному суді. У своїй скарзі він посилався на те, що суд першої інстанції не повністю дослідив матеріали справи, з яких слід зробити єдиний висновок: мало місце не переміщення, а переведення на іншу роботу (на що потрібна його згода), бо змінилися режим та умови праці, зменшився розмір премії.

Визначте вид зміни змісту трудового договору в даному випадку? Що є підставою для переведення, переміщення і зміни істотних умов праці? Як повинен вирішити справу апеляційний суд?

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

35. Лук’янова працювала медичною сестрою в терапевтичному відділенні санаторію “Барвінок”. У зв’язку з переходом на нові умови організації та оплати праці наказом головного лікаря вона була переведена медсестрою в дитячі ясла того ж санаторію. Вважаючи рішення керівництва неправомірним, бо характер праці й режим роботи на новому

місці відрізнялися від попередніх, Лук'янова звернулася з позовом до суду про поновлення на попередній роботі.

Чи можна вважати зазначені обставини “переведенням на іншу роботу”? Чи вправі керівник вимагати від Лук'янової статися до роботи в дитячих яслах? Яким повинно бути рішення суду?

Список літератури за темою

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. 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. Проблеми забезпечення соціально-трудова 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.

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 (трудоий 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. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93–99.

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*. 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.

Яковлєв 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.

36. Працюючи економістом в АТ “Добробут”, Савенко 13 серпня звернувся із заявою до адміністрації з проханням звільнити його за угодою сторін після закінчення двотижневого терміну. 26 серпня він попросив адміністрацію повернути раніше подану заяву про звільнення, однак адміністрація АТ йому відмовила у цьому і 28 серпня видала наказ про звільнення Савенка за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

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

37. Водій Косарін 13 вересня подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. 16 вересня він захворів і не вийшов на роботу. Під час перебування Косаріна у лікарні 14 грудня роботодавець видав наказ про його звільнення з 16 вересня 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?

38. В акціонерному товаристві “Добрива України” був звільнений головний інженер Ширяєв за скороченням штату. Перед цим йому запропонували вакантні посади – директора з економіки чи начальника цеху. Він відмовився, тож був

звільнений. Ширяєв звернувся до суду, вимагаючи поновлення на роботі і посиляючись на те, що йому не були запропоновані вакантні посади інженера з техніки безпеки і вахтера.

Яке рішення має прийняти суд?

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

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

40. Водій Харківської лікарні швидкої допомоги Лунін був затриманий працівниками патрульної поліції за кермом власного автомобіля у нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавлено права керування транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Луніна звільнили з роботи за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України через невідповідність займаній посаді. У зв'язку з цим він звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі.

У позовній заяві Лунін пояснював, що затриманий був працівниками патрульної поліції 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?

41. Сантехнік Носов 1 вересня, перебуваючи у нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовтня був засуджений до обмеження волі на строк до трьох років. Після оскарження вироку в апеляційному порядку Носов приступив до роботи. 27 жовтня Носов не виконав завдання керівника і не відремонтував гідрант. Роботодавець, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив його з роботи за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, оскільки за перше порушення трудової дисципліни 5 вересня йому було оголошено догану. Носов не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій указав, що, на його думку, за одне правопорушення, вчинене 1 вересня, він був двічі притягнутий до юридичної відповідальності.

Чи були підстави для застосування до Носова п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України? Дайте аргументовану відповідь.

42. 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 по суботах вона була звільнена за прогули без поважних причин відповідно до п. 4 ч. 1 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?

43. Проти Безенчука за скоєння 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 ч. 1 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?

44. Савченко хворіла чотири місяці й три дні. Директор супермаркету звільнив її за п. 5 ч. 1 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?

45. Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2016 р. вона була обрана головою виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, а на її посаду прийняли Скрипнюк. У жовтні 2021 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 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Не погодившись із цим 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?

46. Водій легкового автомобіля Кириченко після роботи прийшов о 22 год на підприємство у нетверезому стані й під час спроби виїхати за територію підприємства був затриманий працівниками патрульної поліції. Наступного дня за

згодою виборного органу первинної профспілкової організації він був звільнений за появу на роботі у нетверезому стані. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, Кириченко не спростовував, що був у нетверезому стані, але зазначив, що це було 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?

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

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

Заступник генерального директора АТ, отримавши пояснення Ривкіної, що ніякого відношення до прихованої фарби вона не має, доручив юрисконсульту АТ підготувати письмовий висновок щодо можливості звільнення бухгалтера Ривкіної за п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

Підготуйте письмовий висновок із відповідним обґрунтуванням.

48. 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. Голов-

ний бухгалтер зажадав від неї пояснень і, вважаючи, що вона подає поганий приклад підлеглим, підготував проект наказу про її звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Юрисконсульт відмовився завізувати цей проект, пояснивши, що Кулик не може бути звільнена на цій підставі.

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

49. Громова працювала бібліотекарем у коледжі. Під час інвентаризації було встановлено, що вона замінила книжки, які мають великий попит, на інші книжки такої ж вартості. За згодою виборного органу первинної профспілкової організації її було звільнено за п. 2 ч. 1 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 ч. 1 ст. 41 КЗпП України? Чи є такі підстави в діях Громової? Як вирішити справу?

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

Про ці фото після початку навчального року стало відомо переважній більшості учнів, а також їхнім батькам. Окремі батьки учнів у місцевій газеті опублікували статтю із засудженням такої поведінки викладача і вимагали звільнення її з посади, пов'язаної із виховною діяльністю. Директор гімназії розірвав трудовий договір з Олійник на підставі п. 3 ч. 1 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?

51. Викладача фізкультури загальноосвітньої гімназії № 4 Шкуренка звільнено 12 лютого 2022 р. за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України за вчинення аморального проступку. У скарзі батьків учнів гімназії від 2 грудня 2021 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 ч. 1 ст. 41 КЗпП України?

52. Завідуюча відділенням дитячої поліклініки Цушко грубо поведилася 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? Якою має бути відповідь юриста?

Список літератури за темою

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.

Єршоменко 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. Поважні причини в законодавстві про працю й повага до людини в трудовому праві: проблеми розуміння й регулювання. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право»*. Х. 2022. Вип. 35. С. 82–93.

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*. 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.

Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловійов О. В., Конопельцева О. А. Вирішення спорів про припинення трудового договору за угодою сторін. *Науковий вісник ужгородського національного університету*.

2022. Серія Право. Вип. 70. С. 224–230.

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

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.

Свічкарьова Я. В., Зав'ялов Є. В. Щодо призупинення дії трудового договору під час воєнного стану. *Інтернаука*. Серія: “Юридичні науки”. № 6 (52). 2022. С. 51–57.

Середа О. Г., Красюк Т. В. Розірвання трудового договору у разі скасування допуску до державної таємниці: проблемні питання. *Право та інновації*. 2022. № 2 (38). С. 57–63.

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.

Трубіцин Д. В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 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*. 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*. 2013. № 27. С. 628–638.

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

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 9. Робочий час. Час відпочинку

(для самостійного вивчення)

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

2. Режим та облік робочого часу та порядок його встановлення.

3. Гарантії для працівників з ненормованим робочим днем.

4. Особливості впровадження багатозмінного та вахтового режиму роботи.

5. Робота понад встановлену тривалість робочого дня.

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

7. Поняття та види часу відпочинку.

8. Щорічна основна відпустка і порядок її надання.

9. Щорічні додаткові відпустки, їх види, порядок надання.

10. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням та творчі відпустки. Порядок їх надання.
11. Соціальні відпустки: види, порядок надання.
12. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

Список літератури за темою “Робочий час”

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

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.

Свічкарьова Я. В. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: особливості робочого часу. *Право та інновації*. 2021. №3 (35). С. 35–40.

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. № 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.

Yaroshenko O. M., Melnychuk N. O., Moroz S. V., Havrylova O. O., Yaryhina Y. P. Features of Remote Work in

Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect. *Hasanuddin Law Review*. 2021. Vol. 7, Iss. 3. P. 136–149.

Yaroshenko O. M., Sirokha D. I., Velychko L. Y., Kotova L. V., Sobchenko V. V. Current Problems of Legal Regulation of Remote Work in the Context of the Introduction of Restrictive Measures Caused by the Spread of Covid-19 in Ukraine and the EU. *Relacoes Internacionais no Mundo Atual*. 2022. Vol. 1, Iss. 34. P. 1–16.

Список літератури за темою “Час відпочинку”

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.

Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: монографія. Київ: Ред. газети «Іменем Закону», Павлім, 2003. 172 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 10. Оплата праці

(для самостійного вивчення)

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.

Список літератури за темою

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*. 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. Поняття і юридична природа локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 66–75.

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

Бурнягіна Ю.М. Проблеми правового регулювання депреміювання працівників. *Право та інновації*. 2021. № 3 (35). 30–35.

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*. 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*. 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*. 2013. № 3–1. URL: http://pap.in.ua/3-1_2013/5/Kravtsov%20D.M.pdf

Луценко О. Є. Інноваційні системи оплати праці в період економічної стагнації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 70. С. 231–236.

Малицька І. Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право. Юрид. і політ. науки*. 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 прав

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Особливості співвідношення локального й централізованого регулювання оплати праці в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 3. С. 137–140.

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації*. 2022. № 1(37). С. 49-55.

Сільченко С.О., Вертегел Є.П., Куртіш Л.А. Правові наслідки порушення роботодавцем обов'язку зі своєчасної виплати заробітної плати. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. С. 311–315.

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*. 2011. № 4 (67). С. 274–276.

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*. 2018. № 2 (11). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Yushko11.pdf>

Юшко А. М., Скрипкін М. С. Деякі проблеми застосування правових норм, що регулюють відносини оплати праці, в процесі судового захисту прав службовців державної виконавчої служби. *Право та інноваційне суспільство*. 2021. № 2 (17). URL: https://apir.org.ua/index.php/lais/article/view/yushko_skrypkin17/yushko_skrypkin17.

Lutsenko Olena. Employees' performance-based remuneration (korean and chinese practices). *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 1. С. 98–103.

Yaroshenko, O.M., Lutsenko, O.Ye., & Vapnyarchuk, N.M. (2021). Salary optimisation in Ukraine in the context of the economy Europeanisation. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. № 28(3). P. 224-237.

Тема 14. Охорона праці

(для самостійного вивчення)

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.

Список літератури за темою

Гарашенко 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 університету 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 наук.* 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.* 2010. № 3. С. 203–207.

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

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

Кравцов Д. М. Обов'язки працівника у сфері охорони праці та дисциплінарна відповідальність за їх невиконання. *Порівняльно-аналітичне право.* 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.

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

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

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>.

Яковлев 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 11. Дисципліна праці

Питання для обговорення

1. Поняття дисципліни праці й методи її забезпечення.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
3. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх

застосування.

4. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників.

5. Спеціальна дисциплінарна відповідальність: сутність, сфера дії, правове регулювання.

6. Дисциплінарний проступок як підстава для дисциплінарної відповідальності.

7. Стягнення за порушення трудової дисципліни: види і порядок застосування.

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

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

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

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

55. За 3 год до закінчення робочого дня Котенко та Рудь залишили робочі місця і пішли в кафе відзначити свято. Через дві години Котенку зателефонувала дружина і повідомила, що їхній син впав у школі з перекладки під час уроку фізкультури і зламав руку, тому його терміново необхідно доставити в лікарню. Котенко викликав таксі та поїхав до школи, а Рудь повернувся на робоче місце, щоб закінчити, як він пояснив, почату роботу. Ніхто з керівництва після повернення Рудя на роботу його не турбував і жодних питань з приводу відсутності на роботі не ставив. 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? Якою має бути процедура притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності?

56. 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 – неухважності 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?

57. Працівники аварійної бригади, зміна яких закінчувалася о 22-й год, після виконання роботи із ліквідації прориву на водоводі за півгодини до закінчення зміни неподалік від будинку, де проводили ремонт, почали розпивати спиртні напої, якими їх пригостив господар будинку. Патрульна служба райвідділу внутрішніх справ о 22.30 зафіксувала цей факт. Наступного дня начальник райвідділу надіслав на адресу підприємства, де працювали слюсарі, повідомлення про скоєне правопорушення. Керівник підприємства з огляду на те, що вживання спиртних напоїв працівниками набуло поширення у засобах масової інформації, хоча і не збирався це робити, був вимушений звільнити цих працівників за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи зобов'язаний роботодавець таким чином реагувати

на повідомлення органу внутрішніх справ? Які обставини має врахувати роботодавець при визначенні заходів дисциплінарного впливу на порушників дисципліни праці?

58. 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.

59. 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?

60. 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.

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

Список літератури за темою

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

Вапнярчук Н. М. До питання про інститут трудової дисципліни. *Наук. вісн. Ужгородського національного ун-ту. Серія «Право»* 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 169–172.

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. Запобіжні заходи забезпечення дисципліни праці. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2018. Том 29. № 6. С. 68–72.

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

Костюк В. Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис*

Національного ун-ту «Острозька академія». Серія «Право». 2016. № 1. С. 1–14.

Кравчук В. О. Порівняльний аналіз дисциплінарної відповідальності суддів в Україні та деяких країнах СНД. *Lex Portus*. 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.

Олійник С. Д. Сутність та ознаки трудової дисципліни. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 116–122.

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.

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

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

Тема 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Питання для обговорення

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

2. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.

3. Види матеріальної відповідальності працівників.

4. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність.

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

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

7. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

62. 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. Роботодавець 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?

63. Сільгосппідприємство подало позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини

за таких обставин: агроном Кушнір прочитав у журналі “Сад і город” про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігрола із солом’яною золою. Кушнір обмазав дерева сумішшю, а навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від потрапи їх зайцями, які кожної зими знищували до чверті саду.

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

64. 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 же проступок, звернувся до комісії по трудовим спорам.

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

65. Водій сільгосп підприємства “Першотравневий” Богуш отримав наряд на вивіз зерна, але, використовуючи без дозволу керівника підприємства автомобіль в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 4800 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 10400 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгосп підприємства подав позов про стягнення з Богуша 16200 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

66. 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 9850,0 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.

67. 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?

68. У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 136000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку компенсувати театру зазначену суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 10200 грн на місяць, тому не може сплатити одразу 136000 грн, тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

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

69. Кульченко працювала завідуючою складом і допустила помилку при складанні акта приймання одержаного товару щодо його кількості. Внаслідок цього база не змогла пред'явити постачальнику претензію на суму 27000 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?

70. 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 – 135 500 грн, Пархоменка – 1466 900 грн, Дудніка – 148 220 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?

71. 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?

72. 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 33000 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?

73. 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. Профспілкova 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 юрисконсультa підприємства на звернення Іщенко.

Список літератури за темою

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

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

Диба 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*. Харків: Право, 2012. Вип. 23. С. 208–215.

Кравцов Д.М. Матеріальна відповідальність працівників на підставі трудового договору (контракту). *Порівняльно-аналітичне право*. 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.

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. № 1. ч. 2. С. 65–71.

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

Юровська В. В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм діючого Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 4. С. 256–263.

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

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

Тема 15. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

(для самостійного вивчення)

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.

Список літератури за темою

Андріїв В. М., Вахонєва Т. М. Державний і громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці в Україні. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 28–38.

Бурлаченко Д. В. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю як інститут трудового права. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Т. 2 № 1(26). С. 31–35.

Кайло І. Ю. Поняття нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. *Право*. 2020. Т. 2. № 1 (67). 25–32.

Костюченко О.С., Черняк Я.В. Правове забезпечення діяльності органів нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2019. Т. 30 (69) № 5. С. 111–115.

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. Історіографія становлення і розвитку нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Наука і правоохорона*. 2012. № 2 (16). Ч. 2. С. 108–112.

Середа О. Г. Загальна характеристика предмету та об'єктного складу правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Наука і правоохорона*. 2013. № 2 (20). Ч. 2. С. 157–161.

Середа О. Г. Структура правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. 2013. № 3. С. 571–577. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_94.pdf.

Середа О. Г. Удосконалення практики застосування нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Актуальні питання публічного та приватного права*. 2014. № 1 (06). С. 149–153.

Середа О. Г. Шляхи розвитку видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2013. Спецвип. Т. 1. С. 47–49.

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.

Середа О. Г., Казарін Б. Р., Караванський О.В. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю: сучасний

Тема 15. Трудові спори

Питання для обговорення

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

74. 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.

75. Вовченко 5 травня 2022 р. подав заяву про

розірвання трудового договору за власним бажанням, вважаючи 29 травня 2022 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

76. Технік-електрик Баранов 20 жовтня 2022 р. звернувся до КТС із заявою про скасування дисциплінарного стягнення, оголошеного йому керівником підприємства 3 липня 2022 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?

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

Чи праві працівник заявити відвід голові або членам

КТС? Як, на Вашу думку, повинні вчинити члени КТС у даному випадку?

78. 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?

79. 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?

80. 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 поставлені на облік. Температурний режим не відповідав нормам, що могло

призвести до погіршення якості й пошкодження музейних експонатів.

Чи законне звільнення на цій підставі?

81. 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 Настецьку звільнено 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)» дільницю цеху № 3 по складанню авторучок. Для забезпечення якості продукції на цій дільниці були встановлені робочі місця комплектувальників і контролерів ВТК. Однак працювати необхідно було з ув’язненими, тож робота зі спецконтингентом вимагала особливого підходу, додаткових затрат.

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

82. 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?

83. Корчак, який працював комірником на заводі, 8 серпня подав заяву про звільнення за власним бажанням. Роботу він залишив 9 жовтня, але видати трудову книжку директор відмовився, мотивуючи це тим, що нового працівника підшукати не вдалося, тому передавати матеріальні цінності нікому. Після звернення до КТС, де його вимоги не були задоволені,

15 листопада Корчак звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі й стягнення заробітної плати за час затримки видачі трудової книжки, бо без неї він не зміг улаштуватися на іншу роботу, тож безперервний трудовий стаж перервався.

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

84. До первинної профспілкової організації Музею земледення звернувся профорг лабораторії із клопотанням про звільнення фотографа Белікова за п 1 ст. 40 КЗпП України. Белікова запросили на засідання профспілкового комітету, але той на засідання не з'явився, хоча в цей час був на роботі. Клопотання профорга на засіданні профкому розглядали шість членів із одинадцяти. Дали згоди на звільнення за скороченням штату працівників та проголосували за це п'ять членів профкому.

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

85. 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?

86. Володіну прийнято головним бухгалтером за контрактом у приватну фірму «Ніколь» 3 січня 2022 р. В оформленому в одному примірнику контракті передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у статтях 36-41 КЗпП, а також у разі розголошення комерційної таємниці. А вже 15 березня 2022 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2022 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2022 р. директор фірми видав наказ про звільнення Володіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП), оскільки у квартальному звіті вона допустила суттєві помилки.

Чи законне звільнення Володіної? Дайте аргументовану відповідь.

87. 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.

88. Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. Його було звільнено 24 квітня 2023 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?

89. Директор спортклубу “Локомотив” АТ “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 2023 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

90. 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 2024 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 підставі ст. 38 КЗпП України, згідно з наказом від 4 січня 2024 р.

Маркова вважає, що звільнення було проведено з порушенням чинного законодавства України. Вона пояснила, що

1 січня 2024 р. в її робочу зміну у неї виник конфлікт з радником директора Бойком з приводу наче б то відсутності сторожа 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, проте без зазначення дати.

4 січня 2024 р. у Маркової був вихідний, але вона з'явилась до інституту за викликом працівника відділу кадрів, яка показала їй наказ про звільнення з 4 січня 2024 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 2023 р. до 9 січня 2024 р. є вихідними, тому вона не може прийняти заяву про відкликання.

Заява про відкликання заяви на звільнення була прийнята 10 січня 2024 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 додержано, 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?

91. 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?

92. 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?

93. 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?

94. 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?

95. Орловський звернувся до АТ “Перемога” 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 2023 р. Орловського

звільнено за власним бажанням у зв'язку з тим, що не отримував заробітної плати. На момент розгляду справи (5 вересня 2023 р.) розрахунку з ним не було проведено. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано моральної шкоди, суму якої він визначив у розмірі 50 000 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?

96. Продавець приватного підприємства “Олімпія” Якутська 2 квітня 2023 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?

97. У листопаді 2022 р. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці (ЖЕД) № 3 комунального підприємства Кам'янобродського р-ну м. Луганська 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 2022 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?

98. 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 з 1 жовтня були введені 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;

- юристконсульт 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 службу 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.

99. 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?

100. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30 січня 2023 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 невикористану відпустку, вихідну допомогу і трудову книжку, Шевченко приступила до пошуку нової роботи.

15 березня 2023 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 було 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, посиляючись на пропуск

передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП місячного строку для звернення до суду з даної категорії справ.

Сформулюйте рішення суду.

101. 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.

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

102. 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?

103. АТ «Авіакомпанія “Аеросвіт”» (далі – ПуАТ) звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор АТ 12 вересня 2019 р. отримав лист страйкового комітету директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 вересня 2019 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150 працівників авіакомпанії о 00 год 01 хв 28 вересня 2019 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення було прийняте конференцією найманих працівників директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна АТ, що впливає з протоколу № 1 від 9 вересня 2019 р.

Причинами страйку стали затримка роботодавцем (АТ) виплати зарплати та недотримання належних умов праці. Учасниками страйку були бортпровідники. У судовому засіданні вони, як відповідачі, проти позову щодо визнання страйку незаконним заперечували, аргументуючи тим, що

бортпровідники вправі страйкувати, адже забезпечують безпеку пасажирів лише на борту повітряного судна, а у випадку страйку вони не контактують із пасажирами і не відповідають за їх безпеку.

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

104. У ході проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, котрі пропрацювали понад 10 років поспіль на цьому підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів. Однак роботодавець ухилився від виконання умов цих змін, мотивуючи свою відмову відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток. Профспілкова організація звернулася до районного суду з позовною заявою, в якому просила суд зобов'язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору. У ході судових засідань представники роботодавця, посиляючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов'язань. На думку представників роботодавця, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на нього й у такий спосіб зобов'язання, прийняті ним у зв'язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни, підписані сторонами колективного трудового спору, не спричиняють будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватися роботодавцем.

Яке рішення має прийняти суд?

105. Трудовий колектив гідрографічної бази висунув на конференції 15 квітня 2023 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 2023 р. трудовий колектив прийняв рішення розпочати безстроковий страйк з 26 травня 2023 р. та попередив про це роботодавця 6 травня 2023 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?

106. До відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській обл. у листопаді 2011 р. звернулася ініціативна група працівників ПрАТ “КАРСІС” із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шестисот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного трудового договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (14-ої зарплати) за 2010 р. відповідно до тарифних ставок 2011 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного трудового договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди виходячи з тарифів 2009 р. Саме за цими розрахунками, як ішлося в листі Ломакіна до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників це не влаштувало і спонукало їх звернутися до НСПП. Спір та вимоги було зареєстровано.

Як вирішити цей спір?

Список літератури за темою

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

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

Галкіна Н.М. Аморальний проступок, не сумісний з продовженням виконання виховних функцій: поняття та класифікація. The latest development of the modern legal sciences and education in Ukraine and EU countries: an experience, challenges, expectations: *Collective monograph*. Riga, Latvia: “Baltija Publishing”, 2021. 604 p. Розділ 32. С. 561–567.

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

Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 74–77.

Журавель В. Принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №. 2. С. 74–77.

Загрія Н. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. *Юридична газета*. 2020. №21(10 листопада). С. 16–17

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

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.

Кравцов Д.М., Зіноватна І.В., Бурнягіна Ю.М., Орлова Н.Г., Соловійов О.В., Конопельцева О.А. Вирішення спорів про припинення трудового договору за угодою сторін. *Науковий вісник ужгородського національного університету*. 2022. Серія Право. Вип. 70. С. 224–230.

Кравцов Д.М., Зіноватна І.В., Бурнягіна Ю.М.,

Орлова Н.Г., Соловійов О.В., Конопельцева О.А. Медіація як альтернативний спосіб розв'язання трудових спорів. *Наукові записки*. 2022. Серія: право. С. 73–79.

Мацько М. А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. 2017. Вип. 4. С. 292–299.

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.

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

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 та умови його реалізації : *монографія*. Харків: Право, 2009. 224 с.

Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 30–37.

Швець Н.М., Баранова Л.О., Товстик А.О. Страйк як спосіб розв'язання конфліктів між роботодавцем і працівниками. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 6. С. 91–94.

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.

Soloviov O. V., Shvets N. M., Svichkarova I. V., Orlova N. H., Duma O. O. Form of Implementation of Collective Disputes in the Field of Labor Law. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. V. 11. n. 4. p. 1423–1432.

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 узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організації, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих 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 протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, установлених трудовим законодавством.

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

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

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

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

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

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

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

трудової діяльності.

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

Переміщення – доручення працівникові роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовлених трудовим договором, але на іншому робочому місці чи структурному підрозділі в тій же місцевості, іншому механізмі або агрегаті на тому ж підприємстві.

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

Підходяща робота – 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, вивченням обставин здійснення працівником дисциплінарного проступку, додержанням строків накладення дисциплінарного стягнення та строків ознайомлення працівника із застосованим до нього дисциплінарним стягненням.

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

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

Працівник – громадянин України чи іноземний

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

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

Предмет трудового права – сукупність трудових 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 всебічний 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.

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

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

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

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

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

Робоча зміна – тривалість робочого часу (в годинах та 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	Рівень освіти, галузь знань, спеціальність, спеціалізація	Дидактична структура та кількість годин
Кількість кредитів ЕКТС – 3,0 Кількість модулів – 3 Загальна кількість годин – 90 Тижневих годин: аудиторних – 2-4, самостійної роботи студента – 2-4	Рівень освіти – перший (бакалаврський) Галузь знань – 26 «Цивільна безпека» Спеціальність – 262 «Правоохоронна діяльність»	Модуль 1 Лекції: 6 Практичні заняття: 6 Самостійна робота: 10 Модуль 2 Лекції: 10 Практичні заняття: 10 Самостійна робота: 18 Модуль 3 Лекції: 6 Практичні заняття: 10 Самостійна робота: 14 Види контролю: поточний контроль; підсумковий контроль знань (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 самостійно опрацювати конспекти лекцій, літературу, нормативні акти, судову практику до тем, що виносяться на практичні заняття.

Формами самостійної роботи є:

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

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.

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

Вимоги до виконання індивідуальної роботи:

1) *презентація* – вид індивідуальної роботи із мультимедійним вмістом, демонстрація якого керується доповідачем. Презентації мають містити текст, фотознімки, діаграми, малюнки, комп'ютерну анімацію процесів та явищ, звуковий супровід, автофігури, діаграми тощо. Загальний обсяг 10-15 слайдів. 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.

7. 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-трудої сфері.
13. Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду 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 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. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом.
35. Спрощений режим регулювання трудових відносин.
36. Загальний порядок прийняття на роботу.
37. Випробування при прийнятті на роботу: порядок встановлення, тривалість, правові наслідки.
38. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу.
39. Поняття і порядок переміщення працівників.
40. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки (ч. 3 ст. 32 КЗпП).
41. Припинення трудового договору на підставах: закінчення строку його дії та переведення на інше підприємство (п.п. 2 і 5 ст. 36 КЗпП).
42. 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).
43. Припинення трудового договору у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» (п. 7-1 ст. 36 КЗпП).
44. Припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».
45. Стабільність трудового договору і трудового правовідношення (ч. 3, ч. 4 ст. 36, ст. 39-1 КЗпП).
46. Розірвання трудового договору з керівником на вимогу профспілкового органу (ст. 45 КЗпП).

47. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.

48. Підстави і порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

49. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця 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).

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

51. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП).

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

53. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП).

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

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

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

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

58. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) (п. 1-2 ст. 41 КЗпП)

59. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця (п. 2 ст. 41 КЗпП).

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

61. 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).

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

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

64. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим.

65. Трудові книжки працівників. Електронна трудова книжка.

66. Правове регулювання службових відряджень.

67. Поняття та види робочого часу.

68. Режим роботи. Ненормований робочий день.

69. Гнучкий режим робочого часу.

70. Дистанційна робота.

71. Надурочні роботи.

72. Поняття та види часу відпочинку.

73. Вихідні дні. Заборона роботи у вихідні дні і винятковий порядок застосування такої роботи.

74. Святкові і неробочі дні. Порядок залучення і

компенсація роботи у такі дні.

75. Відпустки: поняття, види, тривалість щорічної основної відпустки.

76. Порядок і умови надання щорічної відпустки.

77. Відкликання з відпустки. Перенесення щорічної відпустки. Грошова компенсація невикористаної відпустки.

78. Загальна характеристика правового регулювання оплати праці.

79. Поняття заробітної плати. Мінімальна зарплата і індексація заробітної плати.

80. Тарифна система оплати праці.

81. Оплата праці на підприємствах, в установах, організаціях.

82. Обмеження відрхувань із заробітної плати.

83. Поняття трудової дисципліни. Правове регулювання її забезпечення.

84. Поняття і види дисциплінарної відповідальності.

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

86. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності за окремими законами, положеннями та статутами про дисципліну.

87. Поняття, функції й види матеріальної відповідальності працівників.

88. Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників.

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

90. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників.

91. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника.

92. Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність працівників.

93. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

94. Охорона праці як інститут трудового права.
95. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажів.
96. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях.
97. Поняття і види трудових спорів.
98. Організація комісії по трудових спорах, її компетенція.
99. Порядок розгляду спорів у КТС і виконання її рішень.
100. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах.
101. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.
102. Примирна комісія як орган з вирішення колективних трудових спорів.
103. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів.
104. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.
105. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення.
106. Визнання страйку незаконним і заборона страйку.
107. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
108. 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 практичні	Критерії розподілу балів у семестрі за індивідуальну роботу	Підсумкові бали допуску до іспиту
Трудове право	Підсумковий (іспит) 3-й семестр	Max – 30 балів Min – 15 балів Оцінювання на практичних заняттях – від 0 до 5 балів 2-5 балів – підсумкова контрольна робота (позитивними є бали від 5 до 10, бали 0-1 перескладаються)	0 – 10 балів – індивідуальна робота: - Презентація – 1-5 балів; - Узагальнення судової практики – 1-5 балів; - Тези доповіді, опубліковані у збірнику студентської науково-практичної конференції – 8 балів; - Наукова доповідь на гуртку – 10 балів; - Наукова стаття, опублікована у вітчизняному чи зарубіжному фаховому виданні – 10 балів; - Участь у конкурсі студентських наукових робіт – 10 балів.	Max – 40 балів Min – 20 балів

Замінити таблицю с критеріями оцінювання кожного виду роботи (чекаємо Яковлеву)

Таблиця 2

**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.
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.

Закінчення таблиці 2

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
82–89	Добре	B	Дуже добре – вище середнього рівня, з кількома помилками
75–81		C	Добре – у цілому правильно, з певною кількістю незначних помилок
67–74	Задовільно	D	Задовільно – непогано, але зі значною кількістю недоліків
60–66		E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальним критеріям
35–59	Незадовільно	FX	Незадовільно – з можливістю повторного складання
1–34		F	Незадовільно – з обов’язковим повторним курсом

З М І С Т

Вступ.....	4
1. Програма навчальної дисципліни “Трудове право”.....	5
2. Загальний розрахунок годин навчальної дисципліни “Трудове право.....	11
3. Завдання до практичних занять.....	12
4. Словник основних термінів.....	97
5. Поточний контроль знань студентів.....	106
6. Самостійна робота.....	107
7. Індивідуальна робота студентів.....	107
8. Контрольні питання для підготовки до іспиту.....	109
9. Критерії оцінки успішності студентів.....	116

Навчальне видання

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”**

(перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
галузі знань 26 “Цивільна безпека”
спеціальності 262 “Правоохоронна діяльність”)

У к л а д а ч і: СЕРЕДА Олена Григорівна,
ЯКОВЛЄВА Галина Олександрівна,
ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна

Відповідальний за випуск *О.М. Ярошенко*