

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО



Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

Харків
2024

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ**

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

для студентів II та III курсів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»

**Харків
2024**

Методичні матеріали до вивчення навчальної дисципліни «Трудове право та право соціального забезпечення» для студентів II та III курсів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» / уклад.: О.Г. Серeda, О. М. Ярошенко та ін. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2024. 198 с.

У к л а д а ч і: О. Г. Серeda,
О. М. Ярошенко,
А. М. Слюсар,
О. А. Яковлєв,
Г. О. Яковлєва,
І. А. Ветухова,
Д. М. Кравцов,
Я. В. Свічкарьова,
С. О. Сільченко,
Н. М. Швець,
Т. В. Красюк,
І. В. Зіноватна,
О. Є. Луценко,
Ю. М. Бурнягіна,
О. О. Конопельцева,
О. В. Соловйов

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2024

ВСТУП

Трудове право та право соціального забезпечення – одна з фундаментальних навчальних дисциплін. Предметом трудового права є трудові й пов'язані з ними суспільні відносини у сфері праці, а права соціального забезпечення – суспільні відносини щодо соціального захисту населення.

Засвоєння дисципліни відбувається завдяки застосуванню усіх форм навчального процесу, а саме: лекції, практичні заняття, колоквиуми, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, консультації, самостійна робота студентів, що забезпечені програмою, відеолекціями, текстами лекцій, завданнями, тестами, базами даних юридичної практики тощо.

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

Мета вивчення дисципліни – оволодіння теоретичними положеннями трудового права й права соціального забезпечення, опанування законодавства, що регламентує відповідні суспільні відносини, напрацювання умінь правильного застосування його норм.

Студенти повинні

знати:

- основні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавства у сфері соціального захисту населення, рішень Конституційного Суду України, стан судової практики з питань застосування трудового та соціально-забезпечувального законодавства;
- предмет, метод, систему і принципи трудового права та права соціального забезпечення, зміст його основних інститутів;
- сферу дії законодавства про працю та соціальний захист населення;

уміти:

- правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці й соціального забезпечення;
- точно розуміти зміст правової норми;
- правильно застосовувати нормативно-правовий матеріал до конкретних суспільних відносин;
- тлумачити чинне законодавство про працю й соціальний захист населення;
- надавати проведеній роботі належної форми (письмове рішення, складання документа тощо);

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

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(протокол № 3 від 24 жовтня 2024 р.)

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА. ДОГОВОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА УМОВИ ПРАЦІ

Предмет, метод, система і 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 суспільних відносин, що складають предмет трудового права. Поняття та види правовідносин у сфері праці. Поняття, ознаки та загальна характеристика трудових правовідносин. Сторони і зміст трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Метод трудового права та його особливості. Функції трудового права. Поняття і загальна характеристика принципів трудового права. Класифікація принципів трудового права, їх реалізація у нормах трудового права. Система трудового права як галузі права і науки. Співвідношення системи трудового права та системи законодавства про працю.

Джерела трудового права. Поняття і 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 і диференціація правового регулювання праці.

Суб'єкти трудового права. Поняття «суб'єкти трудового права». Види суб'єктів трудового права. Працівники як суб'єкти трудового права, трудового договору, трудових правовідносин. Правовий статус роботодавців. Трудовий колектив підприємства, установи, організації та його представники. Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права, основні їх функції у соціально-економічній сфері. Представники роботодавців та їх повноваження. Держава та її 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 колективних угод.

Поняття і зміст колективного договору. Порядок укладення колективного договору. Реєстрація колективних угод і 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 відповідній 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. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

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

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

Відсторонення працівника від роботи.

Поняття «припинення трудових правовідносин» 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. 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.

Професійний розвиток працівників. Поняття, функції та принципи професійного розвитку працівників. Професійне навчання працівників та його види. Права та обов'язки роботодавця з підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів. Права працівників на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Порядок оплати за час виробничого навчання, перекваліфікації, а також при навчанні іншим професіям. Гарантії та компенсації працівникам, направленим на підвищення кваліфікації. Атестація працівників.

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. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді. Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці. Атестація робочих місць за умовами праці.

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

II. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Дисципліна праці. Поняття «дисципліна праці» й методи її забезпечення. Внутрішній трудовий розпорядок підприємств, установ, організацій. Статuti 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 до-говору. 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.

Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Трудові спори. Поняття «трудовий спір». Види трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів. Індивідуальні трудові спори. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Порядок, строки, виконання рішень КТС. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах.

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

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

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

Предмет, принципи та джерела права соціального забезпечення. Поняття та функції соціального забезпечення. Види й організаційно-правові форми соціального забезпечення. Предмет права соціального забезпечення. Правовідносини у сфері соціального забезпечення: поняття, види правовідносин та їх загальна характеристика. Поняття та особливості методу права соціального забезпечення. Відмежування права соціального забезпечення від суміжних

галузей права.

Поняття і загальна характеристика принципів права соціального забезпечення.

Поняття і види джерел права соціального забезпечення. Акти міжнародно-правового регулювання соціального забезпечення. Закони України як джерела права соціального забезпечення. Підзаконні акти в системі джерел права соціального забезпечення. Акти соціального партнерства як джерела права соціального забезпечення. Значення актів Конституційного Суду України та судової практики для правового регулювання відносин у сфері соціального забезпечення.

Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Система пенсійного забезпечення в Україні. Суб'єкти солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Поняття і значення страхового стажу як умови призначення пенсії. Порядок обчислення страхового стажу.

Умови і порядок призначення пенсії за віком. Умови і порядок призначення пенсії по інвалідності. Умови і порядок призначення пенсії у зв'язку із втратою годувальника.

Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Недержавне пенсійне забезпечення.

Спеціальне пенсійне забезпечення. Поняття і види спеціального пенсійного забезпечення. Пенсійне забезпечення за особливостями професійного статусу. Пенсійне забезпечення за особливостями соціального статусу. Пенсії за особливі заслуги перед Україною. Спеціальне пенсійне забезпечення за віком. Пенсійне забезпечення за вислугу років окремих професій і окремих галузей економіки.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Поняття, принципи та види загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Види та порядок надання матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Страхові виплати та соціальні послуги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: види, загальна характеристика, порядок призначення, перерахунку, припинення та відмова у наданні.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Право громадян на матеріальне забезпечення за

загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття. Принципи, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття. Умови та тривалість виплати допомоги по безробіттю. Підходяща робота. Види соціальних послуг. Припинення, відкладення виплат матеріального забезпечення на випадок безробіття та скорочення їх тривалості.

Державні соціальні допомоги. Поняття та види державних соціальних допомог. Державні допомоги сім'ям з дітьми: види та порядок призначення. Підстава та порядок призначення допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Право на допомогу при народженні дитини, умови її призначення.

Поняття малозабезпеченої сім'ї та порядок реалізації її права на державну соціальну допомогу. Умови призначення державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю.

Допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю. Державна соціальна допомога постраждалим внаслідок надзвичайних ситуацій.

Соціальні послуги. Поняття й види соціальних послуг. Порядок надання та отримання соціальних послуг.

Волонтерська діяльність у сфері надання соціальних послуг.

Соціальні послуги, що надаються фізичним особам органами соціального захисту населення. Реабілітаційні послуги особам з інвалідністю. Надання соціальних послуг бездомним і безпритульним дітям.

2. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

№ п/п	Т е м а	Всього годин	Аудиторних		Самостійна робота
			лекції	практичні заняття	

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ І. Теоретичні засади трудового права. Соціальний діалог. Зайнятість і працевлаштування. Трудовий договір

1	Предмет, метод, система і функції трудового права	12	4	4	4
2	Джерела трудового права	6	2	2	2
3	Суб'єкти трудового права	6	2	2	2
4	Соціальний діалог у сфері праці	8	2	2	4
5	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	6	2	2	2
6	Трудовий договір	34	10	14	10
7	Робочого часу. Часу відпочинку	6	2	2	2
8	Оплата праці	6	2	2	2
9	Охорона праці	6	2	2	2
Всього у IV семестрі		90	28	32	30

**ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ II. Умови праці. Відповідальність
у трудовому праві. Трудові спори**

10	Дисципліна праці	12	4	4	4
11	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	16	6	6	4
12	Трудові спори	16	6	6	4
13	Предмет, принципи та джерела права соціального забезпечення	6	2	2	2
14	Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	10	2	4	4
15	Спеціальне пенсійне забезпечення	8	2	2	4
16	Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	6	2	2	2
17	Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття	6	2	2	2
18	Державні соціальні допомоги. Соціальні послуги.	10	2	4	4
Всього у V семестрі		90	28	32	30
Р а з о м		180	56	64	60

ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

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, кримінально-виконавчим, господарським, правом соціального забезпечення.

2. Предмет трудового права.

3. Класифікація суспільних 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. Батько – механік електростанції, мати працює у колективному сільськогосподарському підприємстві, а діти обрали такі види діяльності: син Олександр став капітаном річкового пароплава; донька Марія працює продавцем у торговельній фірмі свого чоловіка; донька Катерина – художник, малює і продає свої картини; син Володимир – військовослужбовець. Молодший син Іван – адвокат, а його жінка – домогосподарка.

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

2. Семенець прийнято на роботу інженером у науково-дослідний інститут з окладом 8000 грн. Через чотири місяці вона дізналася, що за схемою посадових окладів для працівників установлено оклади від 8000 до 10000 грн. У зв'язку із цим Семенець вимагала встановити їй оклад 9000 грн і виплатити різницю за чотири місяці. Представник власника висловив свою незгоду, пояснивши, що Семенець не має спеціальної освіти і достатнього досвіду роботи.

Чия думка є правильною з точки зору особливостей методу трудового права?

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

Група працівників звернулася за юридичною консультацією, де їм пояснили, що відносини з оплати житлово-комунальних послуг не входять до сфери дії законодавства про працю, а тому наказ не має юридичної сили.

Сформулюйте висновок з цієї правової ситуації і обґрунтуйте його.

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. Волинець для догляду за хворою матір'ю найняв громадянку Шевчук з умовою, що вона буде здійснювати догляд за хворою щоденно з 8 до 18 години, крім неділі. Через деякий час Шевчук зажадала додаткової оплати, мотивуючи тим, що вона працює 60 годин на тиждень, а нормальна тривалість робочого тижня 40 годин. Волинець відмовився додатково оплачувати роботу Шевчук, пославшись на те, що трудове законодавство не поширюється на домашніх працівників. Шевчук звернулася до юридичної консультації.

Надайте мотивовану відповідь і роз'ясніть Шевчук її права.

6. Для художнього оформлення приміщення школи до Нового року були здійснені наступні заходи:

- батьки дітей провели у декількох кімнатах косметичний ремонт, а також пошили новорічні костюми;
- електрик із управляючої компанії з надання комунальних послуг зробив святкову ілюмінацію приміщення;
- запрошений за договором художник оформив актову залу;
- вчителі після роботи прикрасили ялинку та актову залу;
- іграшки для ялинки і подарунки дітям зробили під час занять члени гуртка м'якої іграшки.

У яких правовідносинах зі школою перебувають усі учасники робіт із його святкового оформлення?

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

- університетом внутрішніх справ і викладачем кафедри кримінального процесу, який має звання капітана;
- бібліотекою і читачем, що не повернув книгу до бібліотеки;
- комісією по трудових спорах і працівником підприємства під час розгляду трудового спору;
- політехнічним університетом і студентом денної форми навчання;
- членами фермерського господарства з приводу управління його діяльністю;
- виборним органом первинної профспілкової організації підприємства і керівником цього підприємства при вирішенні питання про отримання згоди на звільнення працівника;
- косметологом салону краси і клієнтом з отримання послуг.

Аргументуйте свою відповідь.

8. Деканат одного з факультетів університету вимагав від студентів після завершення занять провести прибирання приміщень, в яких розміщений факультет, мотивуючи це необхідністю підтримки чистоти і порядку в навчальних аудиторіях.

Частина студентів відмовилася виконувати вказану вимогу, посилаючись на те, що між ними і освітньою установою не укладені трудові договори.

В яких суспільних відносинах знаходяться студенти і освітянська установа? Чи можливе притягнення студентів до будь-яких робіт в освітянських організаціях без укладення трудових і цивільно-правових договорів за взаємним волевиявленням сторін?

9. Працівник фірми «Аргус» Тесленко звернувся до суду про поновлення його на роботі. У позовній заяві він указав, що працівник може бути звільнений лише з підстав визначених законом, а не самовільно придуманих роботодавцем.

Визначте на основі якого принципу трудового права ґрунтується така позиція. Про який вид функцій трудового права йдеться в задачі?

10. В одному з номерів місцевої газети опублікована стаття, присвячена реформуванню фермерського господарства. У ній, зокрема, зазначалося, що члена селянського фермерського господарства Шаркова застати вдома до настання темряви практично неможливо. Упродовж чотирьох років, з того часу, як він почав вести цю діяльність, у нього фактично не буває вихідних і святкових днів.

Які порушення законодавства про працю можна виявити, прочитавши статтю? Чи зміниться Ваша думка, якщо виявиться, що Шарков є: а) головою селянського фермерського господарства; б) особою, яка працює у ньому за трудовим договором?

Список літератури за темою

Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці. 2015. 592 с.

Горбачова К.М. Теоретико-правові аспекти формування системи трудового законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 6. С. 179–184.

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

Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: монографія / за наук. ред.

О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2013. 360 с.

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

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

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

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

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

Процевський В. О. Приватно-правове і публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.

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

Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія і практика: монографія. Харків: Право, 2018. 472 с.

Середа О., Кушніренко А. Актуальні питання гендерної рівності у трудовому праві України в умовах Євроінтеграції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 83. С. 217–224.

Середа О.Г., Жернаков В.В. Свобода у сфері праці: проблеми розуміння

й правового забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 6. С. 189–194.

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Особливості правового регулювання службово-трудових відносин державних службовців у сучасних умовах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №4. С. 333–336.

Середа О.Г., Митчик Д.Р. Актуальні питання подолання гендерної дискримінації у сфері праці: міжнародні стандарти та вітчизняний досвід. *Науково-практичний журнал «Європейські перспективи»*. Спеціалізоване видавництво. 2023. №4. С. 111–119.

Середа О.Г., Сільченко С.О. Диференціація як принцип правового регулювання трудових відносин професійних спортсменів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2024. № 2. С. 52–55.

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

Тема 2. Джерела трудового права

Питання для обговорення

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

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

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

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

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

13. Газозварнику Торопову директор заводу понад два роки відмовляв у наданні невикористаних за декілька років днів щорічних відпусток (всього 45

календарних днів), посилаючись на те, що на заводі відсутні висококваліфіковані робітники, які могли б замінити Торопова на такий тривалий час.

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

14. Працівницю «Ощадбанку» Ілюхіну притягли до дисциплінарної відповідальності (застосували догану) за порушення пунктів 7.2 та 7.2.2 Кодексу корпоративної етики цього банку, зокрема, за порушення стандартів обслуговування клієнта банку, що виявилось в тому, що Ілюхіна не дотрималася ділового стилю одягу.

Ілюхіна звернулася до суду про оскарження накладеного на неї стягнення, бо вважає, що так як конфліктна ситуація сталася в суботу, то вона могла відхилитися від ділового стилю одягу, адже п. 7.2.4 Кодексу корпоративної етики передбачає можливість відхилення від ділового стилю в одязі навіть в п'ятницю, а п.7.2 взагалі лише *рекомендує* працівникам банку дотримуватися ділового стилю в одязі з певними обов'язковими вимогами до щоденного одягу. Тому Ілюхіна вважає, що приписи Кодексу корпоративної етики Ощадбанку не мають імперативного характеру.

Вирішіть спір. Яке рішення слід прийняти по справі? Чи обов'язковими для працівників є норми корпоративної етики? Аргументуйте свою відповідь.

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

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

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

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

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

Чи є правомірним включення такої норми в колективний договір?

Чи може залучення працівників до участі у суботнику визнаватися примусовою працею? В яких нормативно-правових актах містяться норми щодо заборони примусової праці?

Список літератури 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: зб. наук. пр.* 2009. № 4 (59) С. 144–153.

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

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

Жернаков В. В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових 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: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. 544 с.

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

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

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

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

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

Костюченко О. Є. Гармонізація трудового права України із законодавством ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників. *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. № 1 (67). Т. 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. Харків, 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.

Тема 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.

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

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

Дайте аргументовану відповідь.

19. 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?

20. 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?

21. 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?

22. 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?

23. 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?

24. На заводі «Будівельник» діють три первинні профспілкові організації, жодна з яких не об'єднує більше половини працівників. Кожна з них направила директору заводу пропозицію щодо початку переговорів про укладення

колективного договору. Директор відмовив усім профспілкам, пояснивши, що вони не представляють інтереси більшості працівників.

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

Список літератури 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.

Луценко О.Є. 1."Захист трудових прав працівників, обраних на виборні посади: актуальні проблеми правозастосування", Харків, 2022.

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Особливості правового регулювання службово-трудових відносин державних службовців у сучасних умовах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №4. С. 333–336.

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Окремі питання добору на державну службу: зарубіжний досвід та вітчизняні перспективи. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. №1. С.72–78.

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. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 38–45.

Тема 4. Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори

Питання для обговорення

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

25. 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.

26. 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?

27. 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?

28. У результаті перевірок, що проводились інспекторами Державної служба України з питань праці, було виявлено, що в багатьох організаціях колективні договори або не укладалися через відмову роботодавців їх укладати, або мали формальний характер.

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

Чи обов'язкове укладення колективного договору роботодавцем? У чому полягають особливості колективно-договірного регулювання? Чи законне включення до колективного договору вказаної умови?

29. Роботодавець і профспілкova організація торговельного центру «Континент», урахувуючи 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.

30. 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?

31. 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?

32. 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 проєкту колективного договору, делегувавши свої повноваження головному бухгалтеру підприємства. Крім того, повідомив, що у разі виникнення суперечок при узгодженні умов колективного договору для ведення переговорів буде запрошений адвокат. Представники трудового колективу не погодились із думкою генерального директора і вимагали його безпосередньої участі у переговорному процесі.

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

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

- за ініціативою роботодавця на строк не більше 6 місяців на підприємстві може запроваджуватися тимчасовий мораторій на виконання окремих положень колективного договору;
- у разі виплати грошової компенсації, пропорційної подвійному розміру середньої заробітної плати за відповідний відпрацьований період, роботодавець за погодженням з працівниками може залучати їх до роботи з перевищенням

- максимальної норми тривалості робочого часу, встановленої законодавством про працю; - задля стимулювання працівників до продуктивної праці напередодні вихідних та святкових днів працівникам за умови виконання ними своїх трудових обов'язків після обідньої перерви дозволяється вживання легких алкогольних напоїв;
- на робочому місці працівникам забороняється користуватися в особистих цілях соціальними мережами, в тому числі й корпоративною мережею Інтернет – як на комп'ютері підприємства, так і за допомогою мобільних пристроїв;
 - протягом робочого часу працівникам забороняється палити. Кімнату для тютюнопаління на підприємстві облаштовано не буде.

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

34. 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 місцевого загального суду з вимогою спонукати директора до колективних переговорів.

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

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

Чи можливе подальше проведення колективних переговорів? Які умови та порядок надання додаткової відпустки слід закріпити у колективному договорі? У своїй відповіді проаналізуйте законодавство про відпустки.

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

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

Як має бути вирішений спір? Аргументуйте свою відповідь.

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

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

38. У колективному договорі, укладеному на підприємстві «Будсервіс», містилися такі положення: додаткова відпустка у розмірі 5 календарних днів надається лише тим працівникам, які є членами профспілки; всім працівникам підприємства забороняється працювати за сумісництвом на інших підприємствах, установах, організаціях; у випадку невиконання умов колективного договору трудовий договір з керівником підприємства підлягає розірванню на вимогу профспілкового комітету.

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

Чи є правомірними такі положення? Дайте обґрунтовану відповідь.

39. Голова профспілки підприємства «Лелека» Захаренко, дізнавшись про те, що у 2023 році було прийнято новий Закон України «Про колективні договори та угоди», звернувся до директора підприємства з вимогою привести положення колективного договору, що діяв на підприємстві з 2022 року у відповідність з положеннями нового Закону. Директор відмовив Захаренку, посилаючись на те, колективний договір було укладено на три роки, крім того, немає жодної необхідності змінювати чи доповнювати його умови. Не погодившись з відмовою директора, Захаренко звернувся до юрисконсульта.

Чи є правомірною вимога Захаренка? Чи є правомірною відмова директора? Проаналізуйте ситуацію з позиції юрисконсульта та надайте аргументовану відповідь. Які новели містить Закон України «Про колективні договори та угоди» від 23 лютого 2023 року?

Список літератури за темою

Бурнягіна Ю.М. Функції локального правового регулювання оплати праці // *Право та інновації: наук.-практ.журн. /редкол.: С.В.Глібко та ін. Харків: Право, 2019. № 1 (25). С. 62 – 70.*

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Особливості співвідношення локального й централізованого регулювання оплати праці в умовах воєнного стану. *Юридичний електронний журнал: Запоріжжя: Запорізький Національний університет, 2022. № 3. С. 137-140.*

Бурнягіна Ю.М. Особливості співвідношення локального й централізованого регулювання оплати праці в умовах воєнного стану", *"Юридичний електронний журнал: Запоріжжя: Запорізький Національний університет", 2022, № 3*

Getman A. P., Yaroshenko O. M., Sereda O. H., Maliuha L., Zhygalkin I. P. Social dialogue at the national and European levels as a factor in the formation of a common labor and social policy. *Society Register. 2023. Vol. 7, Iss. 3. P. 51–72. References : p. 69–71.*

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.

Каракасіди 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.

Oleg M. Yaroshenko., Anatolii P. Getman, Olena H. Sereda, Lesya Maliuha, Ivan P. Zhygalkin. Social dialogue at the national and European levels as a factor in the formation of a common labor and social policy. *SOCIETY REGISTER*. 2023. 7(3). P. 51–72

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.

Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол.авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

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

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

Чанишева Г. Генеральна угода: поняття, ознаки та 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.

Швець Н.М. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк. Проблеми законності. 2019. № 145. С. 129–139.

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

Ярошенко О. Система джерел трудового права України: проблема гармонійного поєднання приватного і публічного. *Право України*. 2019. № 2. С. 148–161.

Ярошенко О. Актуальні теоретичні та прикладні питання законодавства України про працю: сфера дії. *Право та інновації: наук.-практ. журнал / редкол.: С. В. Глібоко та ін.* Харків: Право, 2019. №1 (25). С. 51–56.

Yaroshenko, O., Moskalenko, O., Sereda, O., Inshyn, M., Burniagina, Y. The Role of Trade Unions as a Subject of Social Partnership in Resolving Labour Disputes. *Revista Brasileira de Alternative Dispute Resolution*, 2022, 4(7), pp. 147–161

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

Питання для обговорення

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

40. Васьков має повну вищу освіту за спеціальністю соціологія, закінчив Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна у 2005 році. Крім того Васьков має базову вищу освіту за спеціальністю право, бакалавр, кваліфікація юрист, закінчив Харківський національний університет внутрішніх справ у 2009 році

Васьков неодноразово звертався до Харківського міського центру зайнятості з вимогою направити його на перекваліфікацію за напрямом юрист з терміном навчання 9 місяців, однак позитивної відповіді на своє звернення не отримав, був проінформований, що Харківський міський центр зайнятості не укладав договори з юридичними закладами вищої освіти України на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних.

Васьков із 17 червня 2023 року перебуває на обліку у Харківському міському центрі зайнятості та має статус безробітного. Як вважає Васьков, 29 вересня 2023 року Харківський міський центр зайнятості примусово видали йому два направлення на невідповідну роботу, а саме по працевлаштуванню його на посаду листоноші та охоронника. Проте, оскільки він має спеціальність соціолога, є викладачем соціологічних дисциплін та має кваліфікацію бакалавра права, то вважає, що запропонована йому посада листоноші та охоронника є непідходящою для нього, оскільки завданням та обов'язки листоноші та охоронника не співпадають з завданнями та обов'язками соціолога, юриста.

Васьков звернувся до суду з позовом, у якому просив визнати дії Харківського міського центру зайнятості щодо направлення його на невідповідну роботу за професіями листоноша та охоронник – незаконними.

Вирішіть справу. Яке рішення прийме суд? Свої позиції аргументуйте, посилаючись на нормативно-правові акти.

41. Директор підприємства відмовив в укладанні трудового договору студенту денної форми навчання закладу освіти Зубову, обгрунтовуючи свою

відмову тим, що відповідно законодавству Зубов є зайнятою особою, оскільки навчається за денною формою навчання, а робота, можливо, буде заважати його навчанню.

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

42. Жуков проходив військову службу у Збройних Силах України: він уклав контракт строком на 5 років та додатково служив ще 1,5 роки через заборону демобілізації. Жукова було звільнено у квітні 2024 року у зв'язку із закінченням строку дії контракту. Після цього Жуков працював 6 місяців у Польщі по робочій візі. Коли він звернувся до центру зайнятості із проханням поставити його на облік, йому було відмовлено. Інспектор служби зайнятості посиалася на те, що «...Жуков повинен був стати на облік ще у квітні місяці, коли закінчився строк дії контракту про військову службу».

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

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

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

44. Корольков уклав з трьома туристичними агенціями трудові договори з нефіксованим робочим часом, згідно яких у нього виникав обов'язок працювати екскурсоводом у разі виникнення у агенцій замовлень на проведення екскурсій. Одночасно Корольков звернувся до центру зайнятості щодо отримання послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, оскільки, на його думку, він є особою з неповною зайнятістю і «непередбачуваними умовами праці». Інспектор служби зайнятості відмовив Королькову, посилаючись на те, що він є «зайнятою особою, і тем більш, уклав не один трудовий договір, а три».

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

Список літератури за темою

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

Встухова 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.

Галкіна Н. М. Окремі правові питання зовнішньої трудової міграції в контексті трудової мобільності працівників. Separate legal issues of external labor migration in the context of labor mobility of employees. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 258–260.

Головань Т. Г. Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 1. С. 241–244.

Джафарова О. В., Лещенко Д. О. Адміністративно-правові засади здійснення рекрутингу як однієї з кадрових процедур *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 637–640. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-3/154>

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.

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.^{[1][SEP]}

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.^{[1][SEP]}

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

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

Ткаченко В. С. Гендерні особливості у розподілі робочого часу: досвід ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 659–661.

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.

Husarov O. Guarantees for protection of labour rights of hired workers in the context of atypical forms of employment. Гарантії захисту трудових прав найманих працівників у разі використання нетипових форм зайнятості. *Підприємництво, господарство і право*. 2023. № 1. С. 23–27

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.

Т е м а 6. Трудовий договір

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.
3. Загальний порядок укладення трудового договору.

4. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.

5. Зміна умов трудового договору.

6. Поняття, підстави і порядок відсторонення працівників від роботи. Відмінності відсторонення від припинення трудових правовідносин.

7. Загальна характеристика підстав припинення трудових правовідносин, їх класифікація.

8. Припинення трудового договору за згодою сторін.

9. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

10. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

11. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

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

13. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

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

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

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

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

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

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

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

Начальник відділу кадрів 16 березня 2023 р. провів з нею інструктаж з техніки безпеки і допустив до роботи з 17 березня 2023 р., запропонувавши через два тижні прийти і завізувати письмовий трудовий договір. 23 березня 2023 р. їй був виплачений аванс – 1950 грн, про отримання якого вона розписалася у відомості про виплату заробітної плати.

Юрова 24 березня 2023 р. з'явилась на прийом до директора підприємства з проханням про підвищення їй заробітної плати, оскільки при прийомі на роботу їй встановили заробітну плату на 40 відсотків меншу, ніж іншим дояркам. Директор відмовив їй і пояснив, що бачить її вперше, що трудовий договір та наказ про зарахування її дояркою не підписував, що за статутом та іншими актами підприємства ніхто, крім нього, не має права прийняття на роботу працівників. Він розпорядився більше не допускати її на територію підприємства. Юрова 27 квітня 2023 р. подала позов до суду про поновлення їй на роботі.

Яке рішення повинен постановити суд?

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

Чи є правомірними вимоги Корсуна?

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

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

Чи є ці працівники сумісниками?

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

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

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

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

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

54. Завідувачка їдальні відсторонила від роботи кухаря Висоцьку, бо та своєчасно не пройшла медичного огляду і в неї немає відповідної відмітки в особистій медичній книжці. Висоцька, не погодившись із такою дією безпосереднього керівника, звернулася до заступника директора заводу із кадрів і побуту Оркуша із проханням допустити її до роботи, оскільки медичний огляд вона пройшла своєчасно, про що в неї є довідка медичної установи. Відмітку в особистій медичній книжці зробити не можна, бо в ній закінчилися чисті сторінки, а нової книжки 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 по трудових спорах. Голова комісії, інженер із торговельного обладнання, попросив юрисконсульта заводу надати консультацію щодо вирішення цього спору.

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

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

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

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

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

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

57. Бухгалтера Богачову прийнято на роботу з випробувальним терміном три місяці. Проти встановлення випробувального терміну вона не заперечувала. Під час роботи Богачовою допущено кілька помилок при складанні бухгалтерських звітів. Начальник відділу кадрів за день до закінчення випробувального терміну повідомила Богачову, що її звільняють. Богачова не погодилася з таким рішенням та надала довідку про те, що перебуває на шостому місяці вагітності.

Чи може бути звільнена Богачова, якщо вона вагітна?

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

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

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

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

60. Рошин працював саксофоністом в оркестрі цирку. Після тривалої хвороби йому встановлено діагноз «емфізема легенів». Згідно з висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) робота на духових інструментах йому протипоказана. Оскільки Рошин не вмів грати на інших інструментах, директор цирку запропонував йому на вибір роботу вахтера, прибиральника, підсобного працівника. Після довгих суперечок Рошин нарешті погодився працювати вахтером, але вимагав збереження його середнього заробітку, оскільки оклад вахтера на 4000 грн менший від окладу саксофоніста. Директор йому відмовив. Рошин звернувся за допомогою до адвоката.

Проаналізуйте цю ситуацію і дайте пояснення.

61. Касир супермаркету Іванова звернулася до керівництва з проханням перевести її на легшу роботу, оскільки вона вагітна. Для підтвердження своїх слів Іванова додала довідку лікаря жіночої консультації з висновком про необхідність переведення її на легшу роботу.

Адміністрація супермаркету в переведенні на іншу роботу відмовила у зв'язку з відсутністю вільних місць.

Не погодившись із рішенням адміністрації, Іванова наступного дня не вийшла на роботу.

Чи має право власник супермаркету звільнити Іванову за п. 4 ст. 40 КЗпП України? Аргументуйте свою відповідь.

62. Працюючи економістом в АТ «Добробут», Савенко 13 серпня 2023 р. 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 про звільнення Савенка за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

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

63. Доцент кафедри мікробіології Національного медичного університету Брагін, з яким укладено строковий трудовий договір на 2022–2023 навчальний рік за результатами обрання за конкурсом, 10 лютого 2022 р. подав заяву про звільнення за власним бажанням. На аргументи керівництва ЗВО про неможливість його заміни серед навчального року, необхідність закінчити курс лекцій і прийняти іспит у студентів Брагін не відреагував. Причин термінового звільнення він також не пояснив. Після закінчення двотижневого строку, незважаючи на відсутність наказу про звільнення, Брагін на роботу не вийшов, тож його було звільнено за прогул. Брагін звернувся до суду з позовом, у якому просив змінити формулювання причин свого звільнення.

Як, на вашу думку, має бути вирішений спір?

64. Водій Косарін 13 вересня 2023 р. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. 16 вересня 2023 р. він захворів і не вийшов на роботу. Під час перебування Косаріна у лікарні 14 січня 2024 р. власник видав наказ про його звільнення від 16 вересня 2023 р. за власним бажанням. Косарін звернувся до суду.

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

65. Мартиненко працював менеджером зі збуту в ТОВ «Вікна-Двері». Наказом від 24 лютого 2023 року його звільнено за ст. 38 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправомірним, Мартиненко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що 10 лютого 2023 р. він написав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням, 22 лютого він захворів, після хвороби вирішив не звільнитися, а коли прийшов на роботу 4 березня 2023 року, йому повідомили, що він звільнений згідно з поданою заявою.

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

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

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

Яким має бути рішення суду?

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

мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей віком один і чотири роки.

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

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

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

Як повинен вирішити справу суд?

69. Сантехнік Носов 1 вересня 2023 р., перебуваючи у нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовтня 2023 р. засуджений до обмеження волі на строк до трьох років. Після оскарження вироку в апеляційному порядку Носов приступив до роботи. 27 жовтня 2023 р. Носов не виконав завдання власника і гідрант не відремонтував. Власник, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив його з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки за перше порушення трудової дисципліни 5 вересня 2023 р. йому було оголошено догану. Носов не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій указав, що, на його погляд, за одне правопорушення, вчинене 1 вересня 2023 р., його двічі притягнуто до юридичної відповідальності.

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

70. 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 на п'ятиденку. За нез'явлення на роботу суботами вона звільнена за прогули без поважних причин за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

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

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

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

Як кваліфікувати дії Тишук? Яким повинно бути рішення суду?

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

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

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

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

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

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

75. Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2018 р. вона обрана звільненим головою виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, а на її посаду прийняли Скрипнюк. У жовтні 2023 р. Скичко після звільнення від обов'язків у зв'язку із закінченням строку повноважень на виборній посаді приступила до виконання своїх попередніх обов'язків. Наказом директора підприємства від 12 жовтня 2023 р. Скрипнюк звільнено з роботи за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Не погодившись зі звільненням і вважаючи дії директора незаконними, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі на посаді інженера з техніки безпеки та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Чи законне звільнення Скрипнюк? Яке рішення має винести суд?

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

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

77. Перевіряючи структурні підрозділи, начальник відділу режиму ПрАТ «Імпекс» Задорожній виявив в одному з примі- щень бухгалтерії декілька банок із фарбою виробництва ПрАТ «Імпекс», запакованих у тару разом із бухгалтерськими матеріа- лами минулих років, підготовленими для перевезення до архіву, розташованого за межами основного виробництва підприємства.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Яке рішення має прийняти суд?

81. Завідуюча відділенням дитячої поліклініки Цушко грубо поводитися з хворими дітьми та їх батьками. Не звертаючи уваги на численні скарги пацієнтів, головний лікар ніяких заходів щодо Цушко не вживав. Згодом все це

було викладено у статті, надрукованій місцевою газетою. Обком профспілки медичних працівників, розглянувши викладені факти, надіслав головному лікарю поліклініки рішення президії обкому з вимогою про звільнення Цушко. Після звільнення за ст. 45 КЗпП України вона звернулася до юридичної консультації, оскільки з цим була не згодна.

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

82. Позивач Хлібкін звернувся до суду з позовною заявою, у якій просив: (1) визнати попередження ПАТ «БАНК А» про його звільнення таким, що суперечить Конституції України та Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року; (2) скасувати попередження ПАТ «БАНК А» про його звільнення.

В обґрунтування позовних вимог, Хлібкін вказав на те, що 01 лютого 2016 року його було прийнято на посаду керуючого відділенням ПАТ «БАНК А». 02 вересня 2024 року він був звільнений із займаної посади за скороченням штату за п.1 ст.40 КЗпП України. Вважає, що директор регіонального центру ПАТ «БАНК А» Петров, який ознайомлював позивача Хлібкіна з попередженням 25.06.2024 року про його звільнення, не є співробітником по роботі з персоналом, а отже, не наділений повноваженнями, попереджати позивача про звільнення.

У судовому засіданні позивач підтримав уточнені позовні вимоги, просив позов задовольнити, посилаючись на підстави, зазначені в позовній заяві.

Представник відповідача в судовому засіданні позовні вимоги не визнала, заперечувала проти їх задоволення, посилаючись на те, що дійсно позивач з лютого 2016 року знаходився у трудових правовідносинах з відповідачем, а 02 вересня 2024 року був звільнений із займаної посади за скороченням штату за п.1 ст.40 КЗпП України. При цьому зауважила, що норма ст.232 КЗпП України, не передбачає такого способу захисту прав як визнання повідомлення про скорочення таким, що протирічить Конституції України та Конвенції МОП №158 і його скасування чинним законодавством не передбачено; крім того, чинним законодавством не встановлено обов'язкової форми повідомлення працівників про скорочення та про їх наступне звільнення у випадку відмови від зайняття запропонованих вакансій, повідомлення про скорочення посади є лише способом ознайомлення працівника з тим, що його посаду скорочують та з наявними вакантними посадами, а звільнення працівника здійснюється на підставі наказу про його звільнення у випадку відмови від зайняття запропонованих посад, а не на підставі повідомлення.

Уявіть себе суддею та вирішіть справу. Чітко та послідовно викладайте свою правову позицію, посилаючись на нормативно-правові акти.

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. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2017. 176 с.

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.

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.

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

Завдання трудового права та інституту індивідуальних трудових договорів на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»*. Серія «Екон. теорія та право». 2012. № 1 (8). С. 147–154.

Звільнення працівника у випадку порушень обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Моноліт, 2016. 188 с.

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.

Зіноватна І. В., Зіноватний В. В. Генеза правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Випуск 1. С. 117–122.

Зіноватна І. В., Зіноватний В. В. Зарубіжний досвід правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення та можливості його використання в Україні. *Держава та регіони*. Серія: ПРАВО. 2022. №4 (78). С. 240–243.

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. Поява на роботі в нетверезому стані як підстава відсторонення працівника від роботи. *Право і суспільство*. 2021. № 6.

Луценко О. Є. Виникнення трудових правовідносин з помічником адвоката. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 9. С. 71–76.

Луценко О. Є. Проблеми реалізації гарантій з працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та шляхи їх вирішення. Бізнес і права людини: основні виклики для нових демократій: зб. ст. і тез: матеріали до Панельної дискусії 25 верес. 2019 р. / упоряд. О. О. Уварова. Харків: Право, 2019. С. 88–99.

Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця: актуальні проблеми правового забезпечення і правозастосування: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2017. 224 с.

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

Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаний посаді або виконуваний роботі: актуальні питання правової теорії та практики: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 196 с.

Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників. *Вісник Львівського університету*. Серія юрид. Львів: ЛДУ, 2002. Вип. 37. С. 337–342.

Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія / І. О. Лосиця, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Д. В. Трубіцин. 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. Харків: ФІНН, 2011. 232 с.

Середа О. Г., Стратієнко О.М. Модернізація інституту трудового договору. *Юридичний бюлетень*. 2018. № 7. С. 262–268.

Свічкарьова Я.В. Деякі питання спрощеного режиму регулювання трудових відносин. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука» серія «Юридичні науки»*. 2022. №10 (56).

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.О. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1.

Теоретико-прикладні проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.

Трубцін Д. В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2011. Вип. 51. С. 364–369.

Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

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 «Екон. теорія та право». 2011. № 4 (7). С. 165–172.

Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 84–89.

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

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

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

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

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.

Ярошенко О.М. Актуальні питання практики припинення трудового договору з підстави закінчення строку. *Право та інновації: наук.-практ. журнал / редкол.: С. В. Глібоко та ін. Харків : Право, 2018. №3 (23). С. 117–122.*

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

Тема 7. Робочий час і час відпочинку

Питання для обговорення

1. Поняття і види робочого часу.
2. Режим роботи. Ненормований робочий день.
3. Робота понад встановлену тривалість.
4. Поняття та види часу відпочинку.
5. Вихідні, святкові та неробочі дні: визначення та порядок залучення працівників до роботи в ці дні.
6. Щорічна відпустка: поняття, види та порядок надання.
7. Оплата щорічних відпусток.
8. Підстави надання відпусток у зв'язку з навчанням.
9. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток.
10. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях.
11. Соціальні відпустки: види, порядок надання.
12. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

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

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

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

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

85. Економіст Хоменко звернулася до директора заводу з проханням установити їй на вісім місяців режим гнучкого робочого часу, який допускає саморегулювання початку і закінчення робочого дня (зміни) з фіксованим часом з 9 год 30 хв до 16 год 30 хв, коли вона обов'язково буде на робочому місці.

Директор не задовольнив прохання на тій підставі, що нікому здійснювати контроль за виконанням Хоменко обов'язкової міри праці.

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

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

Чи правомірне рішення директора?

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

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

88. Група працівників збирального цеху виробничого підприємства «Моноліт» звернулась до директора з проханням внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, адже для переважної більшості працівників робочий день починався о 8.00 год, а для них – о 7.00 год. Вони вбачали в цій умові ознаки дискримінації та посилались на фактичну неможливість її виконання у зв'язку з віддаленістю підприємства від транспортної інфраструктури міста.

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

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

89. Бухгалтер Сімко повернулася із відпустки у зв'язку з вагітністю та пологам. Того ж дня вона подала заяву про надання їй щорічної відпустки. Керівник підприємства відмовив Сімко на тій підставі, що вона пропрацювала на заводі менше шести місяців.

Чи правомірна така відмова?

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

Чи є законною вимога працівників?

91. У зв'язку зі спадом виробництва з ініціативи керівника підприємства інженеру Войтенку з вересня до листопада 2023 р. надана відпустка без збереження заробітної плати.

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

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

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

93. У ТОВ «Форсаж» у встановленому законом порядку затверджено графік відпусток. Бухгалтер Іванова за графіком мала піти у відпустку в жовтні, але внаслідок обставин особистого характеру 30 серпня звернулася до директора із проханням надати їй відпустку з 1 вересня. Крім того, Іванова виявила бажання взяти відпустку тривалістю лише шість календарних днів,

повідомивши про намір використати решту відпустки в інший період. Юрисконсульт підприємства пропонує задовольнити прохання Іванової у повному обсязі.

Чи правомірною є така консультація юрисконсультанта?

Список літератури за темою

Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін. Харків: Право, 2011. Ст. 45. С. 334, 345.

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. Використання часу відпочинку у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2015. № 2. С. 5–9. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_2_3.pdf

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

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

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.

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

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

Dmytrenko D. Phases of development and formation of legal regulation of rest periods in Ukraine. Етапи становлення та розвитку правового регулювання часу відпочинку в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. №3. Р. 57-62.

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

Маланчук О. Конституційне закріплення права на відпочинок як державна гарантія його реалізації. Львівський національний університет ім. І. Франка. 2019. Вип. 69. С. 111–116.

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

Матюшенко П. Скорочений та неповний робочий час на сільгосппідприємстві. *АгроПро*. 2019. 42-45.

Менів Л.Д. Правова характеристика трудового договору з нефіксованим робочим часом. Legal characteristics of an employment contract with unfixed working hours. *Юридичний науковий електронний журнал* : електронне фахове видання. 2023. №3. С. 246-249. www.isej.org.ua/3_2023/57.pdf

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

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

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

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

Т е м а 8. Оплата праці

Питання для обговорення

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

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

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

95. Між ТОВ в особі директора та Войницьким укладено трудовий договір, згідно якого останнього призначено на посаду заступника директора цього ТОВ. В п.п. 3.3. пункту 3 трудового договору зазначено, що Войницькому щомісяця виплачується за рахунок коштів ТОВ заробітна плата в розмірі 82 408 грн., що є еквівалентом 7 872 євро 05 євроцентів за курсом Національного банку України після відрахування всіх належних податків та платежів, що виплачується в національній валюті України – гривні, відповідно до «Готівкового курсу продажу грн/євро», оприлюдненого на зазначений в договорі сторінці мережі Internet станом на фактичну дату виплати. Директор звернувся до юрисконсульта ТОВ з питанням: чи відповідає вказаний підпункт трудовому законодавству?

Яку відповідь повинен дати юрисконсульт?

96. Приватне підприємство планує взяти на роботу директора-нерезидента на умовах трудового договору, укладеного у формі контракту. Він просить в контракті розмір посадового окладу зазначити у іноземній валюті. У зв'язку з цим виникло декілька питань: чи можна встановлювати працівнику - нерезиденту заробітну плату в іноземній валюті? Чи вправі підприємство виплачувати заробітну плату в іноземній валюті?

Дайте аргументовану відповідь з посиланням на трудове законодавство.

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

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

Чи є даний спір компетенцією КТС? Якщо так, яке рішення повинна прийняти КТС по суті спору? У якому порядку має компенсуватися надурочна робота інженеру-механіку?

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

Чи правильне рішення суду? Яка робота вважається надурочною? Як вона оплачується? Чи можуть працівники самостійно визначати для себе режим роботи? Дайте відповідь з посиланням на трудове законодавство.

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

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

100. Інженер Антоненко перебував у відрядженні з третього по десяте травня. Після повернення з відрядження він почав вимагати надання йому двох днів відпочинку (замість вихідного та святкового дня 8-го травня) або оплатити ці дні в подвійному розмірі.

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

101. Науменко науково-дослідним інститутом був відряджений на Старинську птахофабрику Бориспільського району Київської області. Повернувшись з відрядження, Науменко склав звіт, у якому зазначив, що через відсутність житла на птахофабриці він користувався готелем у м. Бориспіль, де також зробив відмітку у посвідченні про відрядження. Тому просив добові оплатити, як такому, що перебував у місті, а також оплатити щоденний переїзд з м. Бориспіль у с. Старе відповідно до пред'явлених квитків.

На які гарантійні і компенсаційні виплати мають право працівники, що направляються у відрядження поза місцем постійного проживання? На які виплати має право Науменко? Аргументуйте свою відповідь з посиланням на трудове законодавство.

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

Дайте аргументовану відповідь посиланням на трудове законодавство.

103. Доренко наказом підприємства був направлений для обстеження до медичного закладу з понеділка по п'ятницю, у свої робочі дні. У день виплати заробітної плати він виявив, що з його заробітної плати було проведено відрахування у зв'язку з тим, що він не виконував свої трудові обов'язки й знаходився у медичному закладі. Доренко звернувся до юридичної консультації.

Яку відповідь повинен надати юрисконсульт? Чи законні дії роботодавця? Чи встановлені певні гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу? В чому відмінність гарантій від компенсацій? Аргументуйте свою відповідь посиланням на трудове законодавство.

Список літератури за темою

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

Бурнягіна Ю.М. Щодо питання функцій локального правового регулювання оплати праці. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жов. 2019 р.). Харків : Право, 2019. С. 324–328.

Бурнягіна Ю.М. Проблеми правового регулювання депреміювання працівників. *Право та інновації*. 2021. № 3. С. 30–34

Бущенко П.А. До питання оплати праці в трудовому законодавстві України. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків : Право, 2017. С. 108–112.

Бущенко П.А. До питання співвідношення понять "оплата праці" та "заробітна плата" в трудовому законодавстві України. *Актуальні шляхи удосконалення українського законодавства* : зб. тез наук. доп. і повідомл. V Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Харків, 22 квіт. 2017 р.). Харків : Право, 2017. С. 215–218.

Бущенко П.А. Ветухова І.А. Правова природа вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України. *Право та інновації*. 2016. №1. С. 35-43.

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

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

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

Кравцов Д. М. Щодо способів захисту порушеного права на своєчасне отримання заробітної плати. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.практ. конф. , яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019: Право, 2019. С. 197–201.

Красюк Т.В. Диференціювання понять «заробітна плата», «рівень середньої заробітної плати», «середня заробіт на плата». *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків: ХНУВС, 2018. С.158–161.

Оплата праці державних службовців в Україні: правовий дискурс в умовах євроінтеграції / за заг. наук. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2020. 224 с.

Основні принципи правового регулювання оплати праці в Україні: *aurea mediocritas*: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 204 с.

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

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

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

Середа О., Бурнягіна Ю. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації*. 2022. № 1. С. 49–55

Слюсар А.М. Основні напрямки європеїзації правового регулювання оплати праці в Україні. Харків. 2022

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

Тема 9. Правове регулювання охорони праці

Питання для обговорення

1. Охорона праці як інститут трудового права.
2. Нормативно- правові акти з охорони праці. Європейське та міжнародне законодавство про охорону праці. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.
3. Гарантії прав працівників на охорону праці.
4. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві.
5. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажу.
6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.

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

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

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

105. На заводі «Моноліт» відповідно до умов колективного договору працівників після закінчення третьої зміни додому безкоштовно доставляє автобус, орендований підприємством за цивільно-правовим договором. Слюсар Матвійчук, доїхавши до свого дому і виходячи з автобуса, послизнувся на сходах і зламав ногу. Свідками були працівники заводу, які закінчили роботу разом із ним і в той час перебували в салоні транспортного засобу. Вони допомогли Матвійчуку добратися до його квартири та викликали швидку допомогу, яка доправила постраждалого до лікарні. Внаслідок цієї травми Матвійчук став особою з інвалідністю III групи. Скласти Акт розслідування нещасного випадку, на заводі відмовились, пояснивши, що це травма, яка не пов'язана з виробництвом, адже отримана у поза робочий час, отже, нести відповідальність перед потерпілим має власник джерела підвищеної небезпеки.

Чи законною є відмова скласти акт розслідування нещасного випадку? Дайте аргументовану відповідь, посилаючись на чинне законодавство. Складіть проект Акту за формою Н-1.

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

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

107. Лаборант Вітко відмовлялася пройти навчання щодо правил роботи із новими реактивами, які надійшли до лабораторії та без поважних причин не прийшла на інструктаж, за що роботодавець оголосив їй догану. За декілька днів після цього при змішуванні реактивів у Вітко в руках вибухнула колба і вона отримала значні опіки тіла.

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

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

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

109. У ТОВ «Стріла» у визначені локальними актами строки проводяться медогляди окремих категорій працівників. В тому числі, обов'язковий медогляд проходять прибиральниці підприємства, вантажники та працівники, що виконують трудові обов'язки використовуючи електронно-обчислювальні машини з рідкокристалічними моніторами.

Новопризначений директор товариства стосовно цих категорій працівників зауважив, що законодавство не зобов'язує роботодавця забезпечувати їм проходження щорічного медичного огляду. Таким працівникам керівник підприємства лише має надати час, якщо працівник виявить бажання пройти медичне обстеження за власною ініціативою.

Які гарантії прав з охорони праці працівників, що працюють у важких і шкідливих умовах праці встановлені законодавством? Які категорії працівників зобов'язані проходити обов'язкові медичні огляди? Чи правомірна думка директора?

110. Ткаченко під час виконання роботи з розвантаження обладнання на базі відділу технічного постачання управління «Сантехмонтаж» отримав удар по голові чавунним брусом, унаслідок чого втратив працездатність.

Керівництво управління «Сантехмонтаж» відмовило йому у проведенні розслідування та видачі Акта розслідування нещасного випадку за відсутністю доказів, які підтверджують отримання травми. На його думку, непрацездатність наступила в результаті пухлини головного мозку, а не травми. Ткаченко вважав, що пухлина головного мозку – наслідок удару по голові, та наполягав на складанні акта розслідування нещасного випадку на виробництві.

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

111. При розробці Угоди про охорону праці роботодавець запропонував внести до тексту локального акту такі положення:

1) кожен працівник у місячний строк після фактичного допуску до роботи в позаробочий час зобов'язаний пройти попередній медичний огляд у медчастині підприємства;

2) на роботах із шкідливими умовами праці видача спецхарчування може компенсуватися виплатою грошового еквівалента його вартості;

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

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

Чи правомірні пропозиції роботодавця? Дайте обґрунтовану відповідь.

112. Учень денної форми навчання Харківського вищого професійного механіко-технологічного училища Михайленко, якому у вересні 2024 року виповнилося 17 років, бажає працевлаштуватись за профілем навчальної підготовки до ТОВ «Консоль». Керівник товариства не заперечує проти його працевлаштування на умовах скороченого або неповного робочого дня з випробувальним терміном у три місяці. Кадровий працівник підприємства задля правильного оформлення Михайленка ставить до юрисконсульта наступні запитання:

Які особливості прийняття на роботу неповнолітньої особи? В якій формі з Михайленко потрібно укладати трудовий договір? Чи потрібно Михайленку проходити медичний огляд? Як правильно скласти наказ про прийняття на роботу неповнолітнього працівника? Яка тривалість роботи та

щорічної відпустки неповнолітнього працівника? Які особливості звільнення неповнолітнього працівника?

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

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

Бачук В. Б. Міжнародний досвід правового регулювання охорони праці неповнолітніх як можливість імплементації в трудове законодавство України. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2019. № 1(19). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2019/n1/18bvbztzu.pdf>

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

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

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

Грицай Ю. Правове регулювання охорони праці молоді: сучасний стан та шляхи вдосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 34. С. 10–14.

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 науки*: зб. наук. пр. 2012. Вип. 56. С. 271–274.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Мелех Л. В. Міжнародні стандарти правового регулювання охорони праці неповнолітніх. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренко*. 2023. № 1. С. 217–226.

Мелех Л. В., Мелех Б. В. Забезпечення належної охорони праці як визначальна умова реалізації конституційного права людини на працю. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренко*. 2023. № 3. С. 113–121.

Мелех Л. В., Мелех Б. В. Система правового регулювання охорони праці за національним та міжнародним законодавством. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 1. С. 104–108.

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.

Соловйов О. В. Поняття та ознаки нещасного випадку на виробництві як страхового випадку в соціальному страхуванні. *Порівняльно-аналітичне право* : електронне наукове видання. 2018. № 5. С. 172–176.

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 10. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність за нормами трудового права

Питання для обговорення

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

114. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Світанок» було запропоновано включити до переліку дисциплінарних стягнень: попередження; догану; позбавлення відпустки осіб, які здійснили прогули; штраф у розмірі до 1500 грн для осіб, які з'явилися на роботі у нетверезому стані; звільнення.

Хто і з якою метою ухвалює правила внутрішнього трудового розпорядку? Який зміст зазначених правил? Чи можна в правилах внутрішнього трудового розпорядку встановлювати перелік дисциплінарних стягнень?

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

Кваліфікуйте дії Іванова та Журіна. Чи є вчинки кожного з них підставами для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності?

116. 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 перекладини 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?

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

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

118. Працівники аварійної бригади водоканалу, зміна яких закінчувалася о 22 год, після виконання роботи із ліквідації прориву на водоводі за півгодини до закінчення зміни неподалік від будинку, де проводили ремонт, почали розпивати спиртні напої, якими їх пригостив господар будинку. Працівники Національної поліції, які здійснювали патрулювання, о 22 год 30 хв зафіксувала, що працівники перебували біля їхнього службового автомобіля у нетверезому стані. При цьому водій транспортного засобу був тверезий, що було перевірено тестом драгеру. Наступного дня начальник міського відділу Національної поліції надіслав на адресу підприємства, де працювали слюсарі, повідомлення про скоєне правопорушення. Керівник підприємства, зваживши на те, що факт вживання спиртних напоїв працівниками водоканалу був зафіксований поліцейськими, а також інформацію про інцидент поширили в медіа, звільнив цих працівників за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи зобов'язаний роботодавець обов'язково звільняти працівників у даному випадку? Які обставини має врахувати роботодавець під час

застосування заходів дисциплінарної відповідальності до працівників? Які рекомендації можна надати працівникам, якщо вони зберуться оскаржувати наказ про звільнення?

119. 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.

120. Тимошенко працював газозварником на заводі. За брак у роботі йому оголошено догану й зменшено на п'ятдесят відсотків розмір щомісячної премії, передбаченої в Положенні про преміювання. Крім того, роботодавець видав наказ про утримання з його заробітної плати двадцять відсотків 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 обґрунтованим є позов Тимошенка? Яке рішення може ухвалити суд?

121. 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.

122. Морошко, працюючи керівником господарського відділу ТОВ «Волошка», своєчасно не здійснювала списання матеріальних цінностей та не забезпечила належне їх зберігання. Під час щорічної інвентаризації було встановлено нестачу цінностей на суму 40 000 грн. Директор ТОВ звернувся до профспілкового комітету, головою якого була Морошко. З проханням надати згоду на притягнення її до дисциплінарної відповідальності. Профспілковий комітет через 5 днів після звернення директора надіслав листа, в якому відмовив

у наданні згоди, вказавши, що притягнення до відповідальності вданому випадку є засобом тиску на профспілковий рух в Товаристві. Директор видав наказ про оголошення Морошко догани. Морошко звернулась до суду з позовом про скасування наказу директора ТОВ.

Яким є порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, обраних до складу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства? Чи є в даному випадку підстави для притягнення Морошко до відповідальності? Яким може бути рішення суду по справі?

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

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

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

124. Державного службовця Василькіну було притягнуто до дисциплінарної відповідальності із застосуванням до неї дисциплінарного стягнення – догани та скасування виплати надбавок у розмірі 50% від посадового окладу – за високі досягнення у праці, і у розмірі 50% від посадового окладу – за складність та напруженість у роботі. У подальшому Василькіна надала пояснення щодо висновків акту службової перевірки, в якій вона (на її думку) спростовує висновки комісії зроблені в акті та обґрунтовує відсутність порушень у власних діях. Позивачка вважає, що відповідач не мав законних

підстав притягати її до дисциплінарної відповідальності та застосовувати до неї дисциплінарне стягнення у вигляді догани, а тим поче позбавляти її надбавок, оскільки будь-яких порушень трудової дисципліни з її боку вчинено не було. Основними доводами позивачки є те, що у мотивувальній частині наказу про притягнення її до дисциплінарної відповідальності, відповідач вказує, що вона порушувалися функціональні обов'язки, затверджені відповідним наказом. Однак, той наказ визначає її посадові (функціональні) обов'язки виключно з 11 грудня 2023 року, а не з початку 2023 року, оскільки, як вбачається з акту, службова перевірка проводилася протягом усього 2023 року, тому позивачці є не зрозумілим, яким чином вона могла допустити порушення посадової інструкції, яка була прийнята наприкінці 2023 року, зважаючи, що дія наказу не розповсюджується на період до 11 грудня 2023 року.

Поділіться на дві групи – одна має підготувати правову позицію щодо представництва та захисту Василькіної, а інша – щодо представництва та захисту позиції державного органу (роботодавця – в особі керівника цього органу), який притягнув Василькіну до дисциплінарної відповідальності. Ваші позиції мають бути послідовні, чіткі, логічні та мати коректне правове обґрунтування.

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. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. 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 університету «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: юрид. наук. журн.* 2017. № 6. С. 159–168.

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

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

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.

Ветухова І. А. Правове забезпечення трудової дисципліни за законодавством України у сучасних умовах. *Право та інновації*. 2019. № 2(26). С. 12-22

Olena Lutsenko (2019) Bringing Civil Servants to Liability for Disciplinary Misconduct in Judicial Practice of Ukraine, Poland, Bulgaria, Czech Republic, the Hellenic Republic and the Republic of Lithuania. Riga, Latvia: LAP LAMBERT Academic Publishing. 43 p.

Тема 11. 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 порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.
7. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

125. Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада з двох осіб не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам виплачено 8500 грн. Директор будівельного підприємства видав наказ про відрядження із зарплати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 8000 грн, а середній заробіток – 10000 грн. Усенко звернувся до суду.

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

126. 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 відрядував із зарплати Олексенка 50 % суми, виплаченої за простій працівникам.

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

127. Сільгоспідприємство 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 потрапилих їх зайцями, які кожної зими знищували до чверті саду.

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

128. На одній з бурових станцій Сумської області через потужний мороз вийшов з ладу ряд механізмів. Проте працівники бурової станції змогли продовжити свою роботу, використовуючи прилади, які не зазнали пошкоджень, та застосувавши в аварійній ситуації методи роботи, які не були передбачені

правилами, при цьому уникнути шкоди частині обладнання не вдалося. Слід зазначити, що збитки були б значно більшими, якщо б працівники не діяли з власної ініціативи. Керівник підприємства вирішив не виплачувати премію всім працівникам бригади за невиконання планового завдання і вимагав відшкодування збитків за пошкоджене обладнання.

Чи були правомірні дії керівника підприємства? Що означає нормальний виробничо-господарський ризик? Які обставини звільняють працівника від матеріальної відповідальності, незважаючи на наявність усіх умов для її настання?

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

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

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

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

131. Краснов працював охоронцем навчально-дослідної ділянки у сільськогосподарській академії. У ніч з 1 на 2 травня, коли Краснов відійшов від ділянки по домашніх справах, невідомі проникли на ділянку та знищили дослідні посадки, що мали важливе наукове значення.

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

Дайте юридичну оцінку даній ситуації. Чи правомірні дії ректора академії?

132. 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 залізниці запропонувало Власенко внести в касу підприємства суму збитків у розмірі 9850 грн. Власенко відмовилася добровільно відшкодувати цю шкоду, оскільки вважає, що підстав для притягнення її до матеріальної відповідальності нема.

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

133. Севрюк працював бджолярем фермерського господарства. Протягом року на пасіці загинуло десять бджолосімей, чим господарству заподіяно шкоду на суму 30 000 грн. У місцевому загальному 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. Місцевий загальний 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 місцевого загального суду?

134. За дві години до закінчення робочої зміни Попов почав виготовлювати деталі обладнання, які використовують на садових дільницях, на токарному верстаті підприємства. При виготовленні деяких деталей він пошкодив верстат.

З'ясуйте підставу та умови матеріальної відповідальності Попова. До якого виду матеріальної відповідальності його можливо притягти?

135. У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 40000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку компенсувати театру цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 8000 грн на місяць, тому не може одразу сплатити 40000 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?

136. 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 9000 грн

нестачі посуду для їдальні. Оскільки з Кульченко укладено договір про повну матеріальну відповідальність, до неї був пред'явлений позов на цю суму.

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

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

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

138. 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?

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

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

140. Колчанов, який є одним із працівників службової охорони, відійшов від охоронюваного об'єкта на 30 хв. У цей час невідомі зламали замок та вкрали п'ять коробок із взуттям. Сума викраденого взуття складала 25 000 грн. Відділ охорони звернувся до суду з вимогою витребувати у Колчанова вартість взуття.

Під час судового засідання Колчанов заявив, що викрадачі взуття вже затримані, тому цю суму потрібно витребувати з них, а не з нього.

Яке рішення має ухвалити суд? Чи мало б значення для суду, якщо б викрадачів не було встановлено?

141. З вини водія таксі Піддубного сталася дорожньо-транспортна пригода. Служба таксі відшкодувала потерпілому збитки та відремонтувала авто, яке протягом тижня не виходило на лінію. Піддубний добровільно відшкодувати збитки, які понесла служба таксі, відмовився. Служба таксі звернулася до суду з позовом про стягнення збитків з Піддубного.

Який вид відповідальності можна застосувати до Піддубного та за що саме він має нести відповідальність?

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

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

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

Список літератури за темою

Зіноватна І.В. Матеріальна відповідальність працівників ІТ-сфери. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 7. С. 189–192.

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

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

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

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

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

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

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

Соловійов О. В. Щодо обставин, які виключають матеріальну відповідальність працівників за шкоду заподіяну майну роботодавця. *Нотатки сучасної науки: електрон. мультидисциплінар. наук. часопис*. 2023. № 10. С. 151–153.

Тимошенко Д. В. Філософсько-правовий аспект причинно-наслідкового зв'язку як умова матеріальної відповідальності працівника. *Проблеми законності*. 2014. Вип. 126. С. 78–84.

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.

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.

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 12. Трудові спори

Питання для обговорення

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

143. Працівник ТОВ «Прогрес» Лавденко 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 Лавденка, посилаючись на те, що він працює за контрактною формою трудового договору.

Лавденко 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 Лавденка? Чи є законною відмова профспілкової організації у прийнятті заяви Лавденка щодо вирішення трудового спору?

Підготуйте заяву до КТС за наведеною фабулою.

144. Вовченко 5 травня 2024 р. подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням, вважаючи 29 травня 2024 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?

145. Технік-електрик Баранов 20 жовтня 2023 р. звернувся до КТС із заявою про скасування дисциплінарного стягнення, оголошеного йому керівником підприємства 3 липня 2023 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 вчинив голова КТС? У який юрисдикційний орган і в якому порядку може звернутися Баранов?

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

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

147. 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?

148. 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 разом з дітьми-школярами на Азовське море.

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

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

Чи законне звільнення на цій підставі?

150. Настецьку прийнято на завод «Оргтехніка» контролером ВТК складального цеху з 1 грудня 2015 р. На ту саму роботу контролера з 18 січня 2023 р. її переміщено в Державну установу «Качанівська виправна колонія (№ 54)» в цех закритого типу.

За відмову від переходу на роботу в закритий цех Настецька була звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП – «За відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці».

Настецька звернулася до місцевого загального 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 моральних затрат.

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

151. 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 завідувача бібліотеки. 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 – злавав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. Тоді Семенов 29 жовтня звернувся до місцевого загального 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?

152. 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 місцевого загального суду з позовом про поновлення на роботі й стягнення заробітної плати за час затримки видачі трудової книжки, бо без неї він не зміг влаштуватися на роботу, тож безперервний трудовий стаж перервався.

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

153. 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 перебував на роботі. Клопотання профорга на засіданні профкому розглядали шість членів з одинадцяти. Дали згоду 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? У якому складі первинний профспілковий орган має право давати згоду на звільнення працівників з ініціативи роботодавця?

154. 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, оскільки він не здав спецодяг та інструмент. Після звернення до КТС Попов 29 жовтня подав до місцевого загального суду позов про стягнення відрахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, спричиненого затримкою розрахунку 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?

155. Чубахіну прийнято головним бухгалтером за контрактом у приватну фірму «Ніколь» 3 січня 2024 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 2024 р. Чубахіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2024 р., щоб здати квартальний звіт. Чубахіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2024 р. директор фірми видав наказ про звільнення Чубахіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП), оскільки у квартальному звіті вона допустила суттєві помилки.

Чи законне звільнення Чубахіної? Дайте аргументовану відповідь.

156. Сендецького звільнено з НВО «Електромашина» у зв'язку зі скороченням штату працівників. Вважаючи звільнення незаконним, він звернувся до місцевого загального 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.

157. 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). Петренко звернувся до місцевого загального 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?

158. Директор спортклубу «Локомотив» АТ «Пресмаш» звільнив з роботи директора басейну Лівенцова за скороченням штату працівників. Лівенцов звернувся до місцевого загального суду з позовом про поновлення на роботі. Під час розгляду спору з'ясувалося, що виборний орган первинної профспілкової організації на своєму засіданні від 7 квітня 2024 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

159. Маркова звернулась до місцевого загального 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 30 років; на посаді сторожа інженерно-технічного відділу – з 2 грудня 2015 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 її відсутності на робочому місці. Під впливом тиску з боку Бойка, який звинувачував її у порушенні трудової дисципліни та погрожував можливим звільненням «за статтею 40 КЗпП України», Маркова написала заяву на звільнення за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України без зазначення дати.

4 січня 2024 р. у Маркової був вихідний, але вона з'явилася в інституті 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, тож 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 роботодавцем не дотримано, що є грубим порушенням трудового законодавства, оскільки звільнення повинно проводитися за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, де погоджується дата звільнення між працівником і роботодавцем.

Чи підлягає позов Маркової задоволенню?

160. Начальник конструкторського бюро АТ «Арсенал» Куцин порушував строки подання креслень на нове обладнання, допускав помилки і був звільнений з роботи за п. 2 ч. 1 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 АТ «Арсенал» міститься положення, згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням товариства.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

161. Викладач математики та 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?

162. До виборного органу 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. Вибірний 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?

163. Слюсаря об'єднання «Сільгосптехніка» Горбунова 18 травня 2024 р. звільнено за згодою виборного органу первинної профспілкової організації за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на робочому місці протягом 3,5 год. Він був не згоден зі звільненням і звернувся до суду. У судовому засіданні за позовом Горбунова встановлено, що він знаходився не в ремонтному цеху (де його робоче місце), а у виборному органі первинної профспілкової організації з приводу надання йому путівки до будинку відпочинку та в інших підрозділах, де він розшукував голову виборного органу первинної профспілкової організації. Суд визнав звільнення правомірним, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації, який дав згоду на звільнення, розглядав справу по суті та дійшов висновку, що факт прогулу – відсутність на робочому місці – мав місце.

Чи правильне рішення суду?

164. 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?

165. Орловський звернувся до АТ «Серп і молот» про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У місцевому загальному суді встановлено, що він працював у товаристві з 2002 р. до 1 липня 2023 р. Орловського був звільнено за власним бажанням у зв'язку з тим, що протягом шести місяців він не отримував заробітної плати. На момент розгляду справи (5 вересня 2023 р.) розрахунку з ним не було проведено. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано моральної шкоди, суму якої він визначив у розмірі 7 000 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?

166. Продавець приватного підприємства «Олімпія» Якутська 2 квітня 2024 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 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Чи підлягає позов Якутської задоволенню?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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?

168. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30 січня 2024 р.

бухгалтера Шевченко було звільнено за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України 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 2024 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 місцевого загального суду про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди.

У перебігу підготовки справи до судового розгляду суд зробив запит у ТОВ «Сіріус» про надання штатного розпису станом на момент звільнення позивачки і після звільнення. У результаті з'ясовано, що займана Шевченко посада бухгалтера скороченню не підлягала.

Представник ТОВ «Сіріус» відмовився надати пояснення за даним фактом, але наполягав на відмові в задоволенні позовних вимог Шевченко, посиляючись на пропуск передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП України місячного строку для звернення до суду з даної категорії справ.

Яке рішення має прийняти суд? Дайте аргументовану відповідь.

169. 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, чи можуть входити до складу трудового арбітражу з правом голосу такі особи: директор підприємства Давидов; начальник цеху Пшеничний; головний бухгалтер підприємства Лещенко; голова первинної профспілкової організації підприємства Кротюк; незалежний посередник, що бере участь у врегулюванні колективного трудового спору, Хворостян; заступник голови районної державної адміністрації Рябець; завідувач кафедри приватного права ЗВО Петрушенко.

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

170. На АЕС 24 вересня 2023 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. 13 Закону України «Про ринок електричної енергії»: «Страйки на підприємствах

електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення сталості ОЕС України».

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 цита керування електростанцією Павловський та начальник зміни цеху АЕС Рудницький.

Проти доводів роботодавця Громов заперечував, мотивуючи це тим, що ст. 13 Закону «Про ринок електричної енергії» 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?

171. У травні 2024 р. Деркач звернувся до суду з позовом про визнання недійсними змін та доповнень до колективного договору ДП «Укравтогаз» на 2024-2025 роки, укладеного між ДП «Укравтогаз» НАК «Нафтогаз України» та Об'єднаною профспілковою організацією працівників ДП «Укравтогаз» НАК «Нафтогаз України», ухвалених конференцією працівників ДП «Укравтогаз» 7 лютого 2024 р. Деркач вважає порушеними свої законні права та інтереси, оскільки він не брав участі у прийнятті рішень щодо внесення змін та доповнень саме до колективного договору на 2024-2025 роки.

5 червня 2024 р. директором НАК «Нафтогаз» ДП «Укравтогаз» подано клопотання про закриття провадження у справі, адже Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлює особливу примирно-третейську процедуру розгляду розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, та систему організаційних структур із належною компетенцією щодо узгодження інтересів конфліктуючих сторін. Ухвалою Святошинського районного суду м. Києва від 14 червня 2024 р. провадження у справі було закрито.

Не погоджуючись з вказаною ухвалою, 29 червня 2024 р. представник позивача звернувся до суду з апеляційною скаргою через порушення процедури прийняття змін та доповнень до колективного договору ДП «Укравтогаз» на 2024-2025 роки, оскільки Деркач, займаючи посаду начальника регіонального виробничого управління «Київавтогаз» ДП «Укравтогаз» НАК «Нафтогаз України» був наділений відповідними повноваженнями щодо організації виконання і

контролю положень колективного договору підприємства та збереження матеріального фонду і грошових коштів. Апелянт вважає, що він був зобов'язаний брати участь у відповідних обговореннях, що свідчить про порушення самої процедури внесення змін до колективного договору; наполягає, що між сторонами виник індивідуальний спір, а не колективний, як начальника (на той час) РВУ ДП «Укравтогаз», що стосується порушення процедури прийняття змін та доповнень до колективного договору, наслідком яких стали нові правила, які саме через порушення процедури їх прийняття просив визнати недійсними позивач.

12 липня 2024 р. до апеляційного суду надійшов відзив на апеляційну скаргу директора НАК «Нафтогаз» ДП «Укравтогаз», в якому останній просить апеляційну скаргу залишити без задоволення, а оскаржувану ухвалу суду першої інстанції – без змін.

Київський апеляційний суд у складі колегії суддів апеляційну скаргу представника позивача залишив без задоволення, а ухвалу Святошинського районного суду м. Києва – без змін.

Чи правильне рішення постановив суд? Що стало предметом спору? Цей спір індивідуальний чи колективний? Чи може суд розглядати дану категорію спору?

172. У листопаді 2023 р. регіональне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної ділянки (ЖЕД) № 3 комунального підприємства 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 20 квітня 2023 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.

Чи законна відмова у прийнятті позовної заяви? Яку роль відіграє НСПП у вирішенні колективних трудових спорів?

173. АТ «Авіакомпанія «Аеросвіт»» (далі – АТ) звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор АТ 12 вересня 2023 р. отримав лист страйкового комітету директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 вересня 2023

р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150 працівників авіакомпанії о 00 год 01 хв 28 вересня 2023 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 2023 р. Причинами страйку стала 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 разі страйку вони не контактують із пасажирами і не відповідають за їх безпеку.

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

174. 9 серпня 2024 р. працівники Комунального підприємства «Чернігівське тролейбусне управління» оголосили стихійний страйк через заборгованість по заробітній платі. Конференцією трудового колективу від 9 серпня 2024 р. не було визначено переліку найманих працівників, які страйкують, але до виконання своїх обов'язків не приступили водії тролейбусів, водії автобусів, кондуктори громадського транспорту та працівники служби ремонту рухомого складу. Директор КП «Чернігівське тролейбусне управління» Сорока звернувся з позовом до суду про визнання страйку незаконним, мотивуючи позовні вимоги тим, що орган, який очолив страйк, не попередив роботодавця (представника) про початок страйку.

Яке рішення має винести суд? Скільки працівників КП мають проголосувати за рішення про оголошення страйку? У який строк має бути здійснено попередження роботодавця про страйк у даному конкретному випадку? Чи наділені правом на страйк працівники транспортної галузі? Чи порушили трудову дисципліну страйкарі?

175. 24 березня 2024 р. працівники основного виробництва ТОВ «Завод нафтогазових технологій» провели збори, зумовлені невикплатою заробітної плати працівникам товариства, на яких обрали страйковий комітет і його голову Гайдая. На зборах було ухвалено рішення про початок безстрокового страйку до повного погашення заборгованості по зарплаті. Згідно з протоколом № 1 зборів працівників основного виробництва – присутніми на зборах були 28 осіб (штатна чисельність працівників товариства становить 63 працівники, згідно з

довідкою за підписом директора від 28 квітня 2024 р), які одногolosно проголосували за початок безстрокового страйку. У подальшому 5 осіб не взяло участі у страйку і від своїх підписів відмовилось, що підтверджується їх письмовими заявами. Проте, з протоколу не вбачається, що було прийнято рішення саме про проведення страйку, ще й відсутня вказівка на дату його проведення, тому директор підприємства Петрук, як він пояснив у суді, підписуючи даний протокол, не мав можливості вбачати з огляду на зміст протоколу час, з якого повинен би був розпочатий страйк. Директор ТОВ «Завод нафтогазових технологій» звернувся до суду з позовом про визнання страйку незаконним.

Яким має бути рішення суду? Чи можна оголошувати безстрокові страйки за законодавством України? Чи дотримано страйкарями процедурних аспектів оголошення і проведення страйку?

176.Трудовий колектив гідрографічної бази висунув на конференції 15 квітня 2024 р. вимоги про збільшення у зв'язку з інфляцією заробітної плати та її індексацію Ці вимоги розглядалися примирною комісією та трудовим арбітражем, однак угоди з першого та другого питання досягнуто не було.

На конференції 5 травня 2024 р. трудовий колектив прийняв рішення розпочати безстроковий страйк з 26 травня 2024 р. та попередив про це роботодавця 6 травня 2024 р.

Начальник гідрографічної бази звернувся до місцевого загального 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?

177.На металургійному комбінаті відбувся страйк працівників сталеплавильного цеху № 1, зумовлений невиконанням роботодавцем умов колективного договору щодо безперебійного забезпечення працівників газованою підсоленою водою для пиття з розрахунку 4-5 л на зміну для однієї людини, не налагодженням вентиляції та наданням додаткових відпусток за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 10 днів (тоді як в колективному договорі тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці встановлена до 20 днів). Страйк очолила альтернативна профспілка «Сталевар», членами якої були працівники цеху № 1. Мінімальний рівень обслуговування сталеплавильного цеху було забезпечено. Профспілка направила запрошення приєднатися до страйку усім працівникам

комбінату, що не працювали в ту зміну, коли розпочався страйк. Примирні процедури виявилися неефективними.

Страйкарі не завадили роботодавцю найняти на свої місця інших працівників, проте попередили останніх про умови праці на робочих місцях, що не відповідають міжнародним актам у сфері охорони праці, чинному законодавству та положенням колективного договору. Через поспіхом найнятий персонал на місця страйкуючих на комбінаті стався нещасний випадок, що спровокував перевірку інспекторів Держпраці України. Роботодавець пішов на поступки страйкарям – вентиляцію прочистили, запаси води поповнили. Страйкарі призупинили страйк, стали до роботи, але через тиждень поновили страйк (причина – утиски роботодавцем працівників сталеплавильного цеху-учасників страйку). Директор комбінату подав позов до суду про визнання страйку незаконним та компенсацію моральної шкоди за рахунок коштів страйкового фонду, організованого профспілкою.

Чи законний страйк працівників металургійного комбінату? Чи вправі страйкарі призупинити страйк, а у разі продовження роботодавцем невиконання умов колективного договору – поновити раніше оголошений страйк? Дайте правову оцінку діяльності органу, що очолив страйк.

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. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-033-9-32>

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. І. Порівняльна характеристика індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 228–232.

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. О. Медіація як альтернативний спосіб розв’язання трудових спорів. *Наукові записки*. Серія: Право. 2022. Вип. 12. С. 73–79.

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

Кулачок-Тітова Л. В. До питання про використання альтернативних способів урегулювання трудових спорів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія: Право. 2016. №. 21. С. 104–108.

Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: “Література”, 2004. 352 с.

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

Магновський І. Й. Осмислення медіації як позасудової процедури урегулювання цивільно-правових та трудових спорів *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. Серія Право. 2024. № 17 (29). С. 172–180. DOI: <https://doi.org/10.33098/2078-6670.2024.17.29.172-180>.

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.

Олійник О. О. Сучасний стан та перспективи визначення судової юрисдикції трудових спорів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 6. С. 367–371.

Радіонова-Водяницька В.О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 105–111.

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.

Устінова-Бойченко Г. М., Абдель Фатах А. С. Взаємозв'язок понять трудовий спір та трудовий конфлікт. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 255–257. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-3/58>.

Швець Н. М., Середа О. Г. Діджиталізація доступу до інформації про медіацію для вирішення індивідуальних трудових спорів. *Міжнародний науковий журнал “Інтернаука”*. Серія "Юридичні науки". 2023. № 5. С. 86–90.

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.

Швець Н. М. Право на страйк: від теорії до практики реалізації. *National law journal: theory and practice*. 2014. № 6 (10). С. 182–186. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/6/41.pdf>

Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Харків: Право, 2009. 224 с. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/14184/1/Shvets_mon_2009.pdf

Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 30–37. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/14275/1/Shvets_30-37.pdf

Швець Н.М. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк. *Проблеми законності*. 2019. № 145. С. 129–139.

Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: навч. посібник. 2-ге вид. переробл. та допов. 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.

Melnyk V. Particularities of resolving labour disputes related to compensation for damages. Особливості вирішення трудових спорів, пов'язаних із відшкодуванням шкоди. *Підприємництво, господарство і право*. 2023. № 1. С. 28–33.

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.

Тема 13. Предмет, принципи та джерела права соціального забезпечення

Питання для обговорення

1. Поняття та правові ознаки соціального забезпечення. Функції соціального забезпечення.
2. Предмет права соціального забезпечення. Відмежування права соціального забезпечення від суміжних галузей права.
3. Поняття та особливості методу права соціального забезпечення.
4. Організаційно-правові форми і види соціального забезпечення.
5. Правовідносини у сфері соціального забезпечення: поняття, види правовідносин та їх загальна характеристика.
6. Суб'єкти, об'єкт і зміст правовідносин із соціального забезпечення.
7. Поняття і загальна характеристика принципів права соціального забезпечення. Галузеві принципи соціального забезпечення та їх зміст. Внутрішньогалузеві принципи соціального забезпечення.
8. Поняття, загальна характеристика та класифікація джерел права соціального забезпечення.

9. Акти міжнародно-правового регулювання соціального забезпечення.

10. Закони та підзаконні акти в системі джерел права соціального забезпечення.

11. Акти соціального партнерства як джерела права соціального забезпечення. Значення актів Конституційного Суду України та судової практики для правового регулювання відносин у сфері соціального забезпечення.

178. Мотенко, яка ніде не працювала і не перебувала у шлюбі, народила трійню. Мати Мотенко працює в Італії, батько перебуває на тимчасово окупованій території. Вона звернулася до Департаменту соціального захисту міської ради з проханням надати допомогу.

Чи має право Мотенко на соціальне забезпечення? Які його види можуть бути призначені в такій ситуації?

179. Програміст Єрохін звернувся до роботодавця із проханням не нараховувати і не сплачувати єдиний соціальний внесок з його заробітку, оскільки в Україні тривалість життя чоловіків є заниженою і він не отримає право на пенсію.

Яку відповідь має надати йому роботодавець? Які принципи права соціального забезпечення покладено в основу зобов'язання сплачувати єдиний соціальний внесок? У чому сутність загальнообов'язкового державного соціального страхування як організаційно-правової форми соціального забезпечення?

180. Капітан поліції Корнієнко загинув при затриманні злочинця. На його утриманні знаходилася 8-річна донька Марина і дружина – особа з інвалідністю 2 групи.

На які види соціального забезпечення мають право донька і дружина Корнієнка? Якими нормативно-правовими актами це регулюється?

181. Кукушкіна є матір'ю двох дітей 2,5 і 5 років. 01 березня 2024 року за рішенням міграційних органів їй надано статус біженця в Україні. Вона звернулася до місцевих органів соціального захисту про надання допомоги відповідно до Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та оформлення субсидії на оплату житлово-комунальних послуг.

На які види державних допомог має право Кукушкіна? Якими нормативно-правовими актами регулюється питання соціального забезпечення біженців?

182. Громадянин Бельгії Шнайдер у період туристичної поїздки до м. Одеса зламав ногу.

Чи має він право на отримання безкоштовної медичної допомоги в Україні? Якщо так, то з яких джерел така допомога має фінансуватися?

Список літератури за темою

Gnatenko K.V., Vapnyarchuk N.M., Vetukhova I.A., Yakovleva G.O., Sydorenko A.S. Ukrainian social welfare system development in the context of European integration. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2020. Vol. 27. No. 4. P. 242–254.

Gnatenko K.V., Vapnyarchuk N.M., Vetukhova I.A., Yakovleva G.O., Sydorenko A.S. Principles of the Ukrainian social welfare system in the context of European integration. *Journal of Public Affairs*. 2024. Vol. 24. Issue 1. e2906.

Андріїв В. В., Москаленко О. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Правовідносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування: теоретичний аспект: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 280 с.

Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні: монографія. Київ: Знання, 2010. 107 с.

Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України: монографія. Дрогобич: Вид. фірма «Відродження», 2002. 128 с.

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.

Корнева П. М. Місце принципу справедливості серед принципів права соціального забезпечення. *Держава і право*. 2014. Вип. 64. С. 258–264.

Кулачок-Тітова Л. В. Соціальна справедливість як основоположний принцип права соціального забезпечення. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2013. № 1082. Вип. 16. С. 119–122.

Ласько І. Класифікація джерел права соціального забезпечення України. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2008. Вип. 47. С. 117–123.

Мокрицька Н. П. Право соціального забезпечення: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с.

Прилипко С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення: монографія. Харків: ПП «Берека-Нова», 2006. 264 с.

Прилипко С. М. Сучасні концептуальні підходи щодо визначення особливостей методу права соціального забезпечення. *Право і безпека*. 2008. № 7/1. С. 13–22.

- Рошканюк В. М. Процедурні та процесуальні правовідносини у праві соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 25. С. 107–110.
- Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2015. 422 с.
- Сільченко С. О. До питання про метод права соціального забезпечення. *Право і безпека*. 2011. № 5. С. 190–194.
- Сташків Б. І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навч. посібник. Чернівці: ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с.
- Тищенко О. В. Еволюція принципів як головних соціально-правових засад права соціального забезпечення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 171–175.
- Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія. Київ: Прінт-Сервіс, 2014. 394 с.
- Яковлев О. А. Значення принципів права соціального забезпечення у сфері соціального захисту населення». *Право і суспільство*. 2020. № 6. С. 101–106.
- Яковлева Г. О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 49–53.
- Яковлева Г. О. До проблеми визначення поняття «суб'єкти права соціального забезпечення». *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 69–74.
- Яковлева Г. О. Наявність власних суб'єктів як критерій самостійності галузі права соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2016. Вип. 41. Т. 3. С. 56–59.
- Яковлева Г. О. Особливості нормативно-правового визначення змісту соціального ризику у праві соціального забезпечення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 4. С. 98–102.
- Яковлева Г. О. Поняття та особливості методу правового регулювання права соціального забезпечення. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. № 1. С. 182–192.
- Яковлева Г. О. Право соціального забезпечення як самостійна галузь права у національній правовій системі України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3 (253). С. 102–106.
- Яковлева Г. О. Принципи права соціального забезпечення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2014. Вип. 5-2. Т. 4. Ч. 1. С. 43–46.
- Яковлева Г. О. Проблеми класифікації принципів права соціального забезпечення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 1. С. 106–110.

Яковлева Г. О. Проблеми систематизації принципів права соціального забезпечення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 6. Т. 1. С. 187–191.

Яковлева Г. О. Роль та місце права соціального забезпечення в системі права України. *Юридичний бюлетень*. 2018. Випуск 6 (6). С. 78–85.

Яковлева Г. О. Характеристика основних етапів становлення та розвитку сфери соціального забезпечення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3(9). Т. 3. С. 68–72.

Яковлева Г. О. Класифікація суб'єктів права соціального забезпечення. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2016. № 2. С. 173–177.

Яковлева Г. О. Проблеми правового регулювання та шляхи вдосконалення правового статусу суб'єктів права соціального забезпечення: монографія. Харків: Право, 2018. 336 с.

Ярошенко О. М. До питання про предмет права соціального забезпечення. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2017. № 3 (90). С.90–98.

Тема 14. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування

Питання для обговорення

1. Структура системи пенсійного забезпечення в Україні.
2. Поняття та правові ознаки страхових пенсійних виплат.
3. Основні суб'єкти солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
4. Поняття і значення страхового стажу як умови призначення пенсії. Порядок обчислення страхового стажу. Коефіцієнт страхового стажу.
5. Умови призначення пенсії за віком.
6. Умови призначення пенсії по інвалідності.
7. Умови призначення пенсії у зв'язку із втратою годувальника.
8. Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
9. Загальні умови призначення пенсій у недержавній системі.

183. На загальних зборах ОСББ завели розмову представники різних поколінь, які почали з'ясовувати, хто з них підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню і повинен сплачувати пенсійні внески в рамках ЄСВ:

- чоловік, який має власний цех з виробництва взуття і зареєстрований, як фізична особа-підприємець;
- голова правління акціонерного товариства;
- здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти;
- працюючий пенсіонер;
- священнослужитель;
- домогосподарка;
- безробітний;
- фізична особа, яка за договором підряду виконує ремонти у квартирах, не реєструючись підприємцем;
- головний лікар приватної лікарні, який є одночасно власником цієї лікарні;
- фермер;
- приватний детектив;
- жінка, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до 6 років за медичними показаннями;
- жінка, яка усиновила дитину і отримує допомогу по догляду за дитиною до 3-х років;
- адвокат;
- поліцейський;
- екстрасенс.

Чи підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню фігуранти фабули? Якими правами та обов'язками наділені особи, застраховані у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування?

184. Загальний страховий стаж Мельничука (1964 р. н.) на 1 січня 2024 р. становить 26 років і 6 місяців. Він цікавиться, які в нього є варіанти для отримання права на пенсію: а) з 1 січня 2024 р.; б) упродовж наступних років.

Надайте обґрунтовану відповідь. Проаналізуйте механізм добровільної участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

185. Кульченко досяг віку 60 років 1 січня 2024 року. Сталося так, що на цей час він мав лише 14 років страхового стажу, оскільки деякий час працював за кордоном, а після повернення – без оформлення трудових відносин на ринку. З 2 січня 2024 року був прийнятий на роботу сторожем в будівельну фірму, але у вересні 2024 року був звільнений з роботи.

У жовтні 2024 року Кульченко звернувся до адвоката за консультацією, чи зможе він набути право на пенсію за віком і яким чином.

Надайте обґрунтовану відповідь Кульченку від імені адвоката.

186. Унаслідок поранення, одержаного 24 лютого 2024 р. під час масованих обстрілів міста внаслідок широкомасштабної агресії Російської Федерації проти України, Шаповалов став особою з інвалідністю 2 групи.

Які умови призначення Шаповалову пенсії по інвалідності? В якому розмірі та на який строк призначатиметься пенсія? Чи виникатиме у Шаповалова обов'язок повторного огляду в органах медико-соціальної експертизи?

187. Громадяни Гайдай, Вакулін, Лениць і Моргунов після визнання МСЕК особами з інвалідністю звернулися до управління соціального захисту населення за призначенням пенсії по інвалідності.

Із досьє претендентів у пенсіонери:

<i>Прізвище</i>	<i>Вік</i>	<i>Страховий стаж</i>	<i>Причина інвалідності</i>	<i>Група інвалідності</i>
Гайдай	21 рік	відсутній стаж	каліцтво, одержане внаслідок участі у масових акціях протесту під час Революції Гідності	I група
Вакулін	25 років	1 рік 6 місяців	інвалідність з дитинства, зумовлена пологовою травмою	II група
Лениць	30 років	4 роки 11 місяців	загальне захворювання	III група
Моргунов	35 років	13 років	нещасний випадок на виробництві	III група

Чи за адресою звернулися фігуранти фабули за призначенням пенсії по інвалідності? Хто з претендентів на пенсійне забезпечення набув право на призначення пенсії по інвалідності?

188. Із Конєвим під час виконання роботи на заводі стався нещасний випадок. У березні поточного року він звернувся до МСЕК для встановлення групи інвалідності. Інвалідність Конєву встановили строком на 1 рік. Через 3 місяці після огляду МСЕК Конєв досяг пенсійного віку, тому на подальший повторний огляд не з'явився.

Чи правильні дії Конєва? Проаналізуйте механізм встановлення інвалідності. На які строки встановлюється інвалідність? Які наслідки матиме нез'явлення на переогляд до МСЕК у встановлений термін? Назвіть строки виплати пенсії по інвалідності в разі зміни групи інвалідності або відновлення працездатності.

189. До управління Пенсійного фонду України звернувся громадянин Бакуменко із проханням дати роз'яснення з наступного питання. На теперішній час він отримує пенсію по інвалідності III групи внаслідок загального захворювання, проте через тиждень у нього виникає право на призначення пенсії за віком.

З якого дня Бакуменко буде отримувати пенсію за віком? Які умови переведення з пенсії по інвалідності на пенсію за віком? Чи повинен Пенсійний фонд України самостійно обирати для особи більш вигідний варіант пенсійного забезпечення?

190. Після смерті Селіванова його дружина цікавиться, чи є право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника у: а) неї; б) дітей подружжя, вік яких становить 15, 19 і 23 роки; в) 60-річній матері Селіванова, яка отримує пенсію за віком у мінімальному розмірі.

Які умови призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника? Дайте обґрунтовану відповідь з посиланнями на норми законодавства. В якому розмірі буде призначено пенсію?

191. У Крижної на 54-му році життя внаслідок хвороби помер чоловік, який останні 15 років працював приватним детективом, а до того часу 17 років пропрацював юрисконсультантом у приватній фірмі. На утриманні дружини померлого залишилося двоє дітей: дочка 14 років і 20-річний син – студент денної форми навчання. Після поховання чоловіка Крижна звернулася до районного управління праці та соціального захисту населення із заявою про призначення їй пенсії у зв'язку з втратою годувальника та про виплату допомоги на поховання.

Хто в даному випадку виступає суб'єктом права на пенсію та на виплату допомоги на поховання? Які органи призначають пенсію у зв'язку з втратою годувальника і допомогу на поховання? Назвіть джерела фінансування виплати допомоги на поховання та пенсії за фабулою задачі.

192. Малюк 2 серпня втопився у 35-річному віці (мав страховий стаж – 13 років). Його дружина через 9 місяців 20 днів після смерті чоловіка народила двійню. Вона перебуває у відпустці по догляду за дітьми до досягнення 3-х років. Померлий чоловік за життя втратив батьків та був усиновлений подружжям Грачових.

Хто з фігурантів фабули може претендувати на пенсію у зв'язку з втратою годувальника?

Список літератури за темою

Moskalenko O.V., Yakovlyev O.A., Marchenko Y.I., Rybak N.V., Dzhura K.Y. Legal status and social protection of persons with disabilities as a result of hybrid war. *Revista de Gestao Social e Ambiental*. 2023. Vol. 17. No. 8. e03188.

Rudyk V. International experience of retirement insurance and its implementation in Ukraine. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2017. Вип. 2 (191). С. 32–37.

Yaroshenko O.M., Demenko O.I., Moskalenko O.V., Sliusar A.M., Vapnyarchuk N.M. Social protection strategies in relations between Ukraine and the European Union. *Revista Brasileira de Alternative Dispute Resolution*. 2024. Vol. 6. No. 11. P. 211–232.

Yaroshenko O.M., Moskalenko O.V., Yakovleva G.O., Vapnyarchuk N.M., Demenko O.Y. The impact of tax deductions on social security systems and the effectiveness of social protection mechanisms. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 2024. No. 39. P. 179–193.

Аніщенко О. В.; Мамонтова Л. В. Особливості призначення та розрахунків пенсій по інвалідності. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2016. № 16. С. 348–356.

Баранова В. Система пенсійного забезпечення України та євроінтеграційні процеси. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2016. № 1. С. 5–16.

Беседін В. Ф. Сучасні проблеми і тенденції в пенсійному забезпеченні населення України. *Університетські наукові записки*. 2017. № 1 (61). С. 131–140.

Боровик П. Тенденції розвитку вітчизняного пенсійного страхування. *Вища школа*. 2018. № 9. С. 58–67.

Горбатенко О. В. Щодо змісту правовідносин з пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2012. Вип. 19. С. 11–14.

Дробот Ж. А. Правове регулювання пенсійного страхування у разі втрати годувальника: монографія. Черкаси: Вид-во Чабаченко Ю. А., 2011. 194 с.

Жернаков В. В. Сутність і регламентація юридичних процедур у праві соціального забезпечення. *Право і суспільство*. 2021. № 4. С. 82–88.

Зіноватна І. В. Актуальні питання реформування солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 4. С. 101–104.

Зіноватна І. В. Колізії в правовому регулюванні спеціального пенсійного забезпечення. *Право та інновації*. 2016. № 13. С. 80–84.

Зіноватна І. В. Принцип єдності та диференціації правового регулювання пенсійних відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 132–138.

Зіноватна І. В. Пенсія у зв'язку з втратою годувальника в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 86–91.

Коробенко Н. П. Пенсійне забезпечення по інвалідності в солідарній системі України: монографія. Київ: Вид-во Акад. праці і соц. відносин Федерації профспілок України, 2011. 172 с.

Кучма О., Сіньова Л. Чинники, які впливають на пенсійне забезпечення: загальна характеристика та класифікація. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2018. Вип. 2 (107). С. 51–54.

Мельник В. П. Тенденції удосконалення пенсії по інвалідності у пенсійному страхуванні через призму новацій сьогодення: теоретико-правовий аспект. *Право і суспільство*. 2018. № 3. С. 165–171.

Можечук Л. В. Правова природа та особливості пенсійних правовідносин України в умовах реформування. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2020. № 1. С. 270–275.

Можечук Л. В. Правова сутність пенсійного забезпечення України як однієї із основних гарантій соціального розвитку. *Право та державне управління*. 2018. №1 (30). Т. 1. С. 99–104.

Оклеї І. В. Страховий стаж, його зміст та значення в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Держава і право*. 2006. Вип. 32. С. 332–338.

Охріменко О. Пенсія у разі втрати годувальника. *Вісник. Право знати все про податки і збори*. 2016. № 35. С. 43–45.

Пенсійні правовідносини в Україні: монографія. Київ: Юридична думка, 2013. 276 с.

Похил Н. Шляхи модернізації загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 234–238.

Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Ін Юре, 2012. 540 с.

Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2017. 256 с.

Скоробагатько А. В. Єдність та диференціація правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Освіта України, 2019. 580 с.

Смутчак З. В. Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5 (2). С. 66–69.

Сокоринський Ю. Тенденції розвитку правового регулювання пенсійного забезпечення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 4 (25), Т. 2. С. 23–27.

Стадник М. П. Принципи пенсійного забезпечення в Україні. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 307–311.

Шашків Б. І. Право соціального забезпечення. Особлива частина: навч. посібник. Чернівці: ПАТ «ПВК «Десна», 2018. 1092 с.

Тацишин І. Б. Деякі правові аспекти впливу рішень Верховного Суду України на пенсійне забезпечення громадян України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. Вип. 44 (2). С. 68–71.

Трунова Г. А. Окремі проблеми правового регулювання у сфері пенсійного страхування в Україні. *Право та інновації*. 2018. №4 (24). С. 96–103.

Трунова Г. А. Окремі проблеми реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. *Юридична Україна*. 2020. № 9. С. 75–79.

Факас І. Б. Конституційне право осіб, які проживають за кордоном, на пенсійне забезпечення Україною. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. Вип. 2. С. 89–96.

Федчишина К. В. Співвідношення єдності та диференціації у пенсійному забезпеченні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2015. № 3. С. 26–30.

Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави: монографія. Львів: «Растр-7», 2020. 196 с.

Швець Н. М. Страховий стаж: поняття і юридичне значення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 1. С. 77–81.

Ширант А. А. Принципи пенсійного забезпечення: монографія. Київ: ДІА, 2012. 192 с.

Шумило М. М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2016. 680 с.

Шумило М. М. Процедурно-організаційні правовідносини щодо припинення пенсійних виплат. *Альманах права*. 2016. № 7. С. 409–413.

Шумило М. М. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні (за матеріалами наукового повідомлення на засіданні Президії НАН України 21 грудня 2016 р.). *Вісник Національної академії наук України*. 2017. № 2. С. 76–87.

Юровська В. В. Накопичувальна пенсійна система: актуальні питання. *Право та інновації*. 2021. № 2 (34). С. 52–57.

Т е м а 15. Спеціальне пенсійне забезпечення

Питання для обговорення

1. Поняття і види спеціального пенсійного забезпечення.
2. Пенсійне забезпечення за особливостями професійного статусу.
3. Пенсійне забезпечення за особливостями соціального статусу.
4. Пенсії за особливі заслуги перед Україною.
5. Спеціальне пенсійне забезпечення за віком.
6. Пенсійне забезпечення за вислугу років окремих професій і окремих галузей економіки.

193. У жовтні 2023 р. Крижаненку виповнилося 55 років; загальний трудовий стаж – 24 роки та 3 місяці; був рекордсменом Європи у своєму виді легкої атлетики.

Чи має Крижаненко право на пенсію за вислугу років за Законом України «Про пенсійне забезпечення»? Чи має він право на пенсію за Законом України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною»?

194. До юридичної консультації звернулася дружина колишнього пілота літака - члена льотно-випробувального екіпажу Кравченко. За життя, її чоловік отримував пенсію по інвалідності та пенсію за особливі заслуги перед Україною. Зокрема, до пенсії по інвалідності йому виплачувалася надбавка у розмірі 35 відсотків розміру прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які втратили працездатність.

Кравченко цікавиться, за яких умов і в яких розмірах вона може мати право на встановлення надбавки до власної пенсії?

195. Загальний стаж роботи Коробченка – 23 роки і 6 місяців, із них стаж роботи на посаді машиніста розливних машин – 10 років і 3 місяці.

У чому відмінність між загальним та спеціальним стажем роботи? З якого віку у Коробченка з'явиться право на пенсію за віком на пільгових умовах? Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок надання цього виду пенсій? На який вид пенсії та за яких умов може претендувати Коробченко?

196. Григоренко пропрацював дресирувальником диких звірів протягом 18 років та 3 роки жокеєм. Його загальний трудовий стаж – 28 років. Крім того, два роки він перебував у лавах Збройних сил України.

Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок надання пенсій за вислугу років? Чи зараховується час перебування на військовій службі до спеціального стажу? Чи має Григоренко право на пенсію за вислугу років?

Список літератури за темою

Безкровний Є. Реалізація прокурором права на пенсійне забезпечення. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2017. № 3. С. 8–16.

Вишновецька С. До питання про доцільність збереження пільгового пенсійного забезпечення льотного складу авіації. *Право України*. 2012. № 6. С. 107–114.

Жернаков В. В. Диференціація пенсійного забезпечення та перспективи законодавчого регулювання соціальної політики в Україні. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*: наук.-практ. зб. Київ: Курс, 2006. № 4 (37). С. 20–27.

Зіноватна І. В. Колізії в правовому регулюванні спеціального пенсійного забезпечення. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 166–171.

Зіноватна І. В. Правова природа пенсії за вислугу років. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 6. С. 181–184.

Костюк В. Л. Пенсійне право в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 17–27.

Кравцов Д. М. Окремі питання правового регулювання перерахунку військових пенсій. *Право та інноваційне суспільство* : електронне видання. 2014. Вип. 2. URL : <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/Kravtsov.pdf>

Кравцов Д. Пенсії за особливі заслуги перед Україною. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020, 912 с. С.552–555.

Радченко О. М. Особливості пенсійного забезпечення військовослужбовців за вислугу років. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2019. Т. 1. № 56. С. 127–130.

Сільченко С.О. Пенсійне забезпечення за вислугу років. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020, 912 с. С.539–541.

Сільченко С.О. Пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020, 912 с. С.543–548.

Сільченко С.О. Пенсійне забезпечення працівників прокуратури. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020, 912 с. С. 548–550.

Сільченко С.О. Пенсійне забезпечення суддів. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020, 912 с. С.541–543.

Сільченко С.О. Пільгове пенсійне забезпечення за віком. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020, 912 с. С 522–526.

Сільченко С.О. Пільгове пенсійне забезпечення за особливостями соціального статусу. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020. 912 с. С. 528–530.

Сільченко С.О. Спеціальне пенсійне забезпечення. *Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення*. 2020. 912 с. С.710–713.

Скоробагатько А. В. Деякі правові аспекти пільгового правового забезпечення працівників річкового і морського флоту. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова*. 2011.Т. 16. Вип. 9. С. 91–98.

Скоробагатько А. В. Єдність та диференціація правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Освіта України, 2019. 580 с.

Харитонов Л. І. Пенсійне забезпечення працівників водного транспорту. *Актуальні проблеми держави і права*. 1997–2006. № 28. С. 261–266.

Юшко А.М, Чижев Д.А. Перспективи розвитку законодавства про соціальний захист учасників АТО/ООС. *Право та інноваційне суспільство: електрон. наук. вид*. 2019. № 2 (13). URL: http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/Yushko_Chyzhov13.pdf

Тема 16. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття

Питання для обговорення

1. Поняття та принципи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

2. Суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

3. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття.
4. Види матеріального забезпечення матеріального забезпечення на випадок безробіття. Умови надання.
5. Види соціальних послуг, які надаються застрахованим.
6. Припинення, відкладення виплат матеріального забезпечення на випадок безробіття та скорочення їх тривалості.

197. У червні 2023 року Дніпропетровський обласний центр звернувся до суду із позовом до Несторова про повернення допомоги по безробіттю в період з 26.01.2023 року по 18.05.2023 року, як такої що отримана ним неправомірно. Свої вимоги позивач мотивував тим, що 26 січня 2023 року Несторов звернувся до обласного центру зайнятості для отримання статусу безробітного, проте приховав відомості, що станом на вказану дату ще перебував в цивільно-правових відносинах з надання послуг з ТОВ «Сонячні технології».

Суд першої інстанції, відмовляючи в задоволенні вказаних позовних вимог, виходив з того, що Несторов не був найманим працівником, а працював за цивільно-правовим договором, який розірвав 26.01.2020 року. Тому у його діях немає приховування факту виконання роботи.

Яке рішення має прийняти суд апеляційної інстанції? Чи є підстави для відмови у наданні статусу безробітного та для припинення такої реєстрації.

198. Назаренка було звільнено з останнього місця роботи за угодою сторін. Не маючи можливості влаштуватися на іншу роботу, Назаренко прийняв рішення стати на облік в центрі зайнятості як безробітний. Під час прийому документів спеціаліст центру сказав, що допомога по безробіттю йому буде виплачуватися, починаючи з 91-го дня.

В яких випадках допомога по безробіттю виплачується, починаючи з 91-го дня? Проаналізуйте положення ст. 1 (п. 9 ч. 1), 23 (ч. 4), 31 (п. 1 ч. 5) Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, ознайомтесь із рішенням Конституційного Суду України від 28.04.2009 р. № 9-рп/2009 (справа про допомогу по безробіттю звільненим за угодою сторін) та окремою думкою судді Конституційного Суду України В. І. Шишкіна та оцініть правомірність висновку спеціаліста центру зайнятості.

199. До Харківського обласного центру зайнятості звернувся безробітний Борисенко із проханням надати йому одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Під час проведення реєстрації безробітного Борисенка працівник центру зайнятості дізнався, що рік тому Борисенко був зареєстрований як суб’єкт підприємницької діяльності. В отриманні одноразової допомоги безробітному Борисенку було відмовлено.

Чи правомірні дії працівників центру зайнятості? Який порядок виплати одноразової допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності?

200. Климковецький працював на заводі 26 років. У 2024 р. йому виповнилося 59 років. У зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників його було звільнено з роботи. Климковецький звернувся до центру зайнятості із заявою про реєстрацію його безробітним і виплату допомоги по безробіттю. У районному центрі зайнятості йому було відмовлено, з поясненням, що Климковецький є особою передпенсійного віку і має право на пенсію.

Чи правомірна відмова Фонду? Куди можна оскаржити відмову?

201. Жовтяк був зареєстрований як безробітний і отримував допомогу по безробіттю. 21 травня 2024 р. йому видали направлення на роботу. 4 червня Жовтяк прийшов на чергову перереєстрацію як безробітний і пояснив, що не зміг з'явитися за направленням до потенційного роботодавця вчасно, оскільки погано себе почував. До лікаря він не звертався, тому що був впевнений, що скоро видужає. Центр зайнятості скоротив тривалість виплати допомоги по безробіттю на 60 днів.

Назвіть умови призначення допомоги по безробіттю. У яких випадках тривалість виплати допомоги по безробіттю скорочується? Чи законне рішення центру зайнятості?

202. До Харківського обласного центру зайнятості звернувся безробітний Борисенко із проханням надати йому одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Під час проведення реєстрації безробітного Борисенка працівник центру зайнятості дізнався, що рік тому Борисенко був зареєстрований як суб'єкт підприємницької діяльності. В отриманні одноразової допомоги безробітному Борисенку було відмовлено.

Чи правомірні дії працівників центру зайнятості? Який порядок виплати одноразової допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності?

Список літератури за темою

Бурка А.В., Боднарук М.І. Допомога по безробіттю: правовий аналіз реформ, здійснених в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 12. 2022. С. 219–222.

Мельничук Н. О. Правовий статус безробітного: теоретико-правова характеристика. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія “Юриспруденція”*. 2014. № 12. Т. 2. С. 66–69.

Москаленко О. В. До питання про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 356–361.

Савченко К. М. Тенденції розвитку соціального страхування на випадок безробіття в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 2. С. 57–62.

Сільченко С., Середа О. Проблеми соціального захисту самозайнятих осіб щодо забезпечення на випадок безробіття *Юридичний вісник*. 2024. № 3. С. 234–243.

Трунова Г.А. Окремі проблеми правового регулювання загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 5. С. 76–80.

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. Становлення і розвиток загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. *Право України*. 2011. № 10. С. 37–41.

Юровська В. В. Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття як суб’єкт системи соціального страхування. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 559–568.

Юровська В. В. Ваучерна програма як складова реформи національної політики на ринку праці. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2016. № 1. С. 26–32.

Юровська В. В. Новели правового регулювання отримання статусу безробітного в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 6. С. 116–121.

Тема 17. Загальнообов’язкове державне соціальне страхування

Питання для обговорення

1. Поняття, принципи та види загальнообов’язкового державного соціального страхування.

2. Суб’єкти та об’єкт загальнообов’язкового соціального страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності.

3. Види та порядок надання матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності.

4. Суб’єкти та об’єкт загальнообов’язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

5. Страхові виплати та соціальні послуги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: види, загальна характеристика, порядок призначення, перерахунку, припинення та відмова у наданні.

203. Глушакова перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У зв'язку із другою вагітністю роботодавцеві була подана заява про надання відпустки по вагітності та пологах.

За який період обчислюватиметься середня заробітна плата при оплаті відпустки по вагітності та пологах? Чи припиниться виплата допомоги по догляду за дитиною у випадку надання другої відпустки по вагітності та пологах?

204. Остапенко звернулася до Луцького міського відділення управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Волинській області із заявою на відшкодування витрат на поховання сина, що загинув внаслідок нещасного випадку на виробництві, у розмірі 11200 грн. Проте з'ясувалось, що поховання було здійснено підприємством, на якому працював Остапенко.

В якому розмірі відшкодовуються витрати на поховання та пов'язані з цим ритуальні послуги? Чи має підприємство право на одержання допомоги на поховання? На підставі яких документів призначається допомога? Хто в даному випадку зможе отримати допомогу на поховання?

205. Свистак звернулася до суду з позовом до Обласної стоматологічної поліклініки про зобов'язання скасувати висновок та скласти акт про нещасний випадок на виробництві. Свої вимоги обґрунтовувала тим, що вона понад 7 років працює лікарем-стоматологом-терапевтом в Обласній стоматологічній поліклініці. 24 березня 2020 р. перебувала на своєму робочому місці і надавала стоматологічну допомогу пацієнтам. Після її завершення, під час консультативної поради, медична сестра, яка допомогла їй під час надання медичної допомоги, обробляючи над столиком лікаря інструмент дезінфікуючим розчином, натиснула кнопку розбризкування. Через це вміст дезінфікуючого розчину потрапив Свистак в ліве око. Свистак негайно промила око проточною водою та звернулася в телефонному режимі до знайомого лікаря-офтальмолога, але лікування, яке ним було порекомендовано, не допомагало. Про нещасний випадок вона негайно повідомила завідувача відділенням.

25 березня 2020 р. вона вийшла на роботу, але працювати не змогла, оскільки око боліло та сльозилося. Після закінчення робочого дня вона звернулась до чергового лікаря офтальмолога обласної лікарні, який надав необхідну медичну допомогу і у консультативному висновку зазначив діагноз – травматична ерозія рогівки ока.

Наказом від 31.03.2020 р. було створено комісію для розслідування нещасного випадку. Згідно з висновком комісії нещасний випадок не визнано таким, що пов'язаний з виробництвом, оскільки не були встановлені обставини, передбачені у Додатку 10 до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337.

Як викладено в акті розслідування, на підставі аналізу матеріалів, комісія із розслідування не встановила факт травмування ока на робочому місці при виконанні трудових обов'язків. Комісією не встановлено осіб, дії або бездіяльність яких призвела до настання нещасного випадку.

Свистак вважає, що висновки комісії суперечать чинному законодавству і тому просить суд про скасування цього висновку комісії та скласти акт про нещасний випадок на виробництві.

Чи підлягає позов задоволенню? Які нещасні випадки є виробничими? Який порядок проведення розслідування нещасних випадків на виробництві? На підставі яких фактів комісія з розслідування нещасних випадків на виробництві робить висновок про виробничий характер нещасного випадку?

206. Філатов, вантажник меблевого магазину вранці 24.10.2023 р. з'явився на роботі в нетверезому стані. Своїм наказом директор магазину звільнив Філатова, проте трудова книжка йому видана не була. Увечері того ж дня він був збитий вантажним автомобілем і доставлений в лікарню, де при обстеженні у нього був виявлений в крові алкоголь. У лікарні Філатов перебував до 24.02.2024 р.

Чи має право Філатов на допомогу по тимчасовій непрацездатності? Чи зміниться рішення, якщо Філатов був би збитий вранці 25.10.2023 р.?

207. Комісія із соціального страхування підприємства виділила працівнику Самойлову путівку до санаторію “Полтава” на санаторно-курортне лікування з прийняттям рішення про поділ путівки з Антоною, яка не працює на даному підприємстві та не перебуває із Самойловим у зареєстрованому шлюбі.

Яким нормативно-правовим актом регулюється порядок отримання застрахованими особами путівок на санаторно-курортне лікування за рахунок коштів Фонду соціального страхування? Чи будуть Фондом компенсовані витрати по оплаті даної путівки?

208. Працюючи зварювальником скляних виробів 12 років, Бондар почав відчувати погіршення стану здоров'я. Він звернувся за юридичною консультацією щодо того, чи є в нього право на переведення на легшу роботу, та які дії для цього слід вчинити.

Які дії повинен вчинити роботодавець, якщо дізнається, що робота завдає шкоди здоров'ю працівника? В яких випадках допускається переведення працівника на легшу роботу тимчасово, а в яких - постійно? Який порядок здійснення такого переведення? При такому переведенні за працівником зберігається розмір його заробітної плати чи зменшується? Надайте юридичну консультацію.

209. За годину до закінчення останнього робочого дня тижня під час виконання трудових обов'язків слюсар Кононенко отримав травму, про що негайно було повідомлено керівника підприємства.

Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок розслідування нещасних випадків виробничого характеру та невиробничого? Який нещасний випадок вважається таким, що пов'язаний із виробництвом? Яких дій повинен вжити керівник у даному випадку? Протягом якого часу необхідно сформувати комісію із розслідування нещасного випадку? Хто має входити до її складу?

210. Син Волошиної під час виконання службових обов'язків був уражений електричним струмом, внаслідок чого помер. Цей нещасний випадок відповідним актом визнаний таким, що пов'язаний із виробництвом. Волошина звернулася до Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування із заявою про виплату їй одноразової допомоги та щомісячних страхових виплат у зв'язку зі смертю сина.

На які страхові виплати має право Волошина? Назвіть необхідні для цього умови. В яких випадках можлива відмова у призначенні страхових виплат?

211. Унаслідок виробничої травми загинув працівник Бахманов. За отриманням страхового забезпечення звернулася його дружина у віці 40 років, яка не працює, оскільки зайнята доглядом за двома неповнолітніми дітьми, і теща у віці 50 років – особа з інвалідністю II групи, яка проживала в сім'ї зятя. Середньомісячний заробіток Бахманова за останні 12 місяців роботи перед загибеллю склав 10 000 грн. Крім того, за роботу, виконану за договором підряду в цей же період, йому було виплачено винагороду в сумі 15 000 грн.

Хто із зазначених в умові завдання членів сім'ї має право на страхові виплати та в якому розмірі вони повинні бути призначені?

Список літератури за темою

Боднарук М. І. Правове регулювання соціального страхування в Україні: монографія. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2014. 472 с.

Гаврилова О. О. Проблеми правового регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія «Право». Вип. 2. 2015. С. 258–265.

Єфремова Г. В. Поняття і сутність загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. *Форум права*. 2012. № 2. С. 256–260.

Кучма О. Л. Проблеми теорії та нормативно-правового регулювання соціального страхування в Україні: монографія. Київ: Освіта України, 2016. 416 с.

Москаленко О. В. Міжнародні стандарти у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. Серія «Право». 2012. Вип. 18. С. 61–67.

Синчук С. М. Соціально-страхові правовідносини як різновид правовідносин соціального забезпечення. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2014. № 59. С. 266–276.

Сільченко С. О. До питання про зміну парадигми правового регулювання обов'язкового соціального страхування. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 61–66.

Сільченко С. О. Механізм правового регулювання соціального страхування: теоретичні аспекти. *Держава і право*. 2012. № 56. С. 294–300.

Сільченко С. О. Правове регулювання інформаційних відносин у системі соціального страхування. *Право та інновації*: 2017. № 2 (18). С. 92–97.

Сильченко С. Проблемы реализации прав застрахованных при проведении экспертизы временной утраты трудоспособности. *Leges si Viata*. 2018. № 2. С. 90–94.

Silchenko S., Kravtsov D., Sereda O., Zhernakov V., Orlova N. Development of National Social Insurance Systems in Ukraine and European Countries as a Factor in the Evolution of Human Rights to Social Security. *Economic Affairs (New Delhi)*. 2023. Vol. 68, Spec. Iss. P. 947–953. References : p. 952–953.

Соловийов О. В. Генеза становлення та розвитку обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні. *Право та інновації*. 2015. № 2(10). С.86–91.

Соловийов О. В. Поняття та ознаки нещасного випадку на виробництві як страхового випадку в соціальному страхуванні. *Порівняльно-аналітичне право* :

електронне наукове видання. 2018. № 5. С. 172–176. URL: http://www.pap.in.ua/5_2018/48.pdf

Соловійов О. В. Фонд соціального страхування України як суб'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 179–184.

Соловійов О. Світовий досвід соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. Svazek 3. Vydání 2. S. 261–266.

Тарасенко В. С. Проблеми виплати допомоги по вагітності та пологах застрахованим особам: судова практика. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Т. 1. Вип. 5. С. 160–164.

Тищенко О. В. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні: теоретично-правові проблеми. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. Вип. 24. Том 2. 2014. С. 198–200.

Трунова Г. Право на допомогу по тимчасовій непрацездатності у разі анулювання трудового договору. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 10 (248). С. 61–65.

Тема 18. Державні соціальні допомоги. Соціальні послуги

Питання для обговорення

1. Поняття та види державних соціальних допомог.
2. Державні допомоги сім'ям з дітьми: види та порядок призначення.
3. Поняття малозабезпеченої сім'ї та порядок реалізації її права на державну соціальну допомогу.
4. Умови призначення державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю.
5. Допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю.
6. Поняття й види соціальних послуг.
7. Порядок надання та отримання соціальних послуг.
8. Волонтерська діяльність у сфері надання соціальних послуг.

212. Старший науковий співробітник НДІ Кривошاپко на час написання монографії перебувала у творчій відпустці тривалістю три місяці, під час якої їй було надано відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

З якого часу та на який період буде призначено допомогу по вагітності та пологах?

213. Дячук усиновила дитину. Вона звернулася до органів соціального захисту з проханням надати їй допомогу у зв'язку із народженням дитини.

Назвіть суб'єктів права на допомогу при народженні дитини. В яких випадках така допомога не призначається? В якому розмірі вона виплачується? Чи може Дячук отримати допомогу при народженні дитини?

214. Реутов перебував у щорічній основній відпустці, під час якої захворіла його дружина. Директор підприємства, на якому працює Реутов, відмовився оплачувати листок непрацездатності, виданий для догляду за дружиною.

Чи законні дії директора? Назвіть підстави, за яких може бути відмовлено в наданні допомоги по тимчасовій непрацездатності.

215. Абрамов звернувся до Управління соціального захисту населення з проханням надати йому державну соціальну допомогу як особі, яка не має права на пенсію. Йому відмовили у призначенні такої допомоги з підстав недосягнення встановленого законодавством віку.

Назвіть підстави виникнення права на державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію. В яких випадках така допомога не надається?

216. Одинокий пенсіонер Струц, якому виповнилося 86 років, звернувся до районного управління соціального захисту населення з питанням про обслуговування його на дому. Під час подання заяви з'ясувалося, що у нього є син, який мешкає в іншому місті, але він не може здійснювати догляд за батьком.

Чи має право Струц на отримання соціальних послуг на дому? Які види соціальних послуг йому можуть бути надані?

217. Коваль, який є особою з інвалідністю I групи та постійно проживає в Україні, звернувся до органу соціального захисту про направлення його для проходження курсу реабілітації. Йому відмовили, оскільки він є громадянином Польщі. Крім того, в своїй заяві Коваль не вказав, яких конкретно заходів реабілітації він потребує, і не надав відповідних документів.

Чи має право Коваль пройти курс реабілітації в Україні? Який порядок направлення на проходження курсу реабілітації? Які види реабілітації осіб з інвалідністю передбачено чинним законодавством України?

218. Із Зуєвим стався нещасний випадок на виробництві. На підприємстві, де він працює, було складено акт про це. За рішенням МСЕК йому було встановлено 2 групу інвалідності та його визнано таким, що потребує

ортопедичного взуття. Потерпілий звернувся до Головного управління Пенсійного фонду України у Волинській області із заявою про заміну ортопедичного взуття. ГУ ПФУ у Волинській області відмовило у видачі направлення на заміну протезних виробів, посилаючись на те, що строк експлуатації раніше виданого взуття закінчується через вісім місяців. Також ГУ ПФУ у Волинській області повідомила про те, що Зуєв не надав рішення МСЕК про потребу у подальшому забезпеченні протезними виробами.

Чи правомірні дії ГУ ПФУ у Волинській області? Який порядок направлення на забезпечення протезними виробами до підприємства-виробника?

219. Подружжя Яценків (віком 80 і 83 роки) звернулося із заявою до Управління соціального захисту населення про прийняття їх до стаціонарного відділення територіального центру соціального обслуговування на постійне проживання. У заяві вони вказали, що є непрацездатними, але в них є син, який їх не утримує і не допомагає. Подружжю було відмовлено у влаштуванні до територіального центру соціального обслуговування.

Який порядок прийняття громадян на обслуговування до стаціонарних відділень територіальних центрів надання соціальних послуг? Які для цього необхідні документи? Чи правильно відмовили подружжю Яценків?

Список літератури за темою

Амелічева Л. П. Деякі проблеми правового регулювання соціальної реабілітації дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів. *Академічні візії*. 2022. Вип. 12. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/71>

Андріїв В. М., Кучма О. Л., Сіньова Л. М. Забезпечення пільгами як різновид соціальної функції держави: навч. посібник. Київ: Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2017. 523 с.

Бук М.О. Соціальні пільги для дітей з інвалідністю: поняття, правова природа та проблеми реалізації. *Юридичний науковий електронний журнал*. №8. 2023. С. 214–218.

Бук М.О., Буряк В.Я. Соціальні допомоги для дітей-сиріт, позбавлених батьківського піклування: особливості правового регулювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 12. 2023. С. 170–174.

Бурка А. Державна допомога при народженні дитини: проблемні аспекти. *Підприємництво, господарство і право*. № 4. 2020. С. 116–120.

Бурлака О. Види соціальної допомоги дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 89–93.

Бурлака О. С. Особливості призначення і виплати допомоги при народженні дитини. *Наукові записки Кіровоградського державного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Право.* 2017. Вип. 2. С. 47–52.

Вознюк Н. І. До питання вдосконалення процедури забезпечення державними соціальними допомогами. *Публічне право.* 2015. № 3. С. 353–359.

Головко О.В. Волонтерство в Україні: історико-правовий аспект. *Право і безпека.* 2023. № 2 (89). С. 9–18.

Іншин М. І. Сутність правовідносин щодо соціального забезпечення допомогами у зв'язку з народженням і вихованням дитини. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2015. Вип. 2. С. 58–62.

Кадикало О.І. Актуальні проблеми соціального захисту населення України в умовах воєнного стану. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського.* 2022. № 2. С. 10–14.

Корнілова О. Медична допомога як вид соціального забезпечення: монографія. Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2021. 214 с.

Костюк В. Л. Державні соціальні допомоги: поняття, ознаки, основні види та тенденції розвитку. *Часопис Національного університету «Острозька академія».* Серія «Право». 2017. № 1 (15). С. 1–18.

Кравченко О.О., Коляда Н.М., Каштан С.М., Молоченко І.А. Громадські організації та спілки осіб з інвалідністю як суб'єкти надання соціальних та реабілітаційних послуг засобами інклюзивного туризму в громаді: монографія. Умань: РВЦ «Візаві», 2020. 202 с.

Медвідь А. О. Соціальний захист безпритульних осіб і безпритульних дітей: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 198 с.

Мокрицька Н.П. Види соціальних послуг для бездомних осіб. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2023. № 2. С. 193–198.

Мокрицька Н.П. Особливості набуття статусу вагітної жінки для надання права та гарантій у трудовому праві та праві соціального забезпечення. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2024. №3. С. 216–220.

Осіпова Л. Сучасна державна політика соціального захисту сімей з дітьми та її наслідки. *International Science Journal of Education & Linguistics* 2023. № 2(3) С. 36–50.

Перхайло Н. А. Актуальні тенденції в соціальній роботі та виклики сьогодення: теоретична рефлексія. Наукові інновації та передові технології. Київ, 2023. № 5 (19). С. 575–580.

Тарасенко В. С. Проблеми виплати допомоги по вагітності та пологах застрахованим особам: судова практика. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія «Юрид. науки». 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 160–164.

Труфанова Ю. Державні соціальні допомоги малозабезпеченим сім'ям в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми правознавства.* №. 3. 2023. С. 130–134.

Хомич І. Ю. Особливості соціальної допомоги як форми соціального забезпечення населення України. *Форум права*. 2013. № 3. С. 717–724.

Чанишева Г. І. Соціальні пільги: поняття, правова природа, класифікація. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 3. С. 55–59. URL: <http://chernvisn.onua.edu.ua/index.php/chern/article/view/98/94>

Чеховська І. В. Державна соціальна допомога сім'ям в Україні: аналіз правозастосовної практики. *Університетські наукові записки*. 2011. № 4. С. 255–261.

Шаль В. Р. Сучасний стан та пріоритетні тенденції розвитку законодавства у сфері надання соціальних допомог та інших виплат прокурорам і членам їх сімей. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. №4. 181–185.

Шлапко Т. В. Глущенко Н. В., Рєпін Д. А. Сучасний стан правового регулювання реабілітації та ресоціалізації осіб із залежністю від психоактивних речовин. *Юридичний науковий електронний журнал*. №12. 2021. С. 194–197.

Шумна Л. П. Право на соціальну підтримку і гарантії його реалізації в умовах ринкової економіки: монографія. Чернігів: Чернігів. нац. технолог. ун-т, 2014. 380 с.

Яковлева Г.О. Сутність та значення соціальної пільги як виду соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. Вип. 29. Ч. 2. Т. 4. С. 53.

Яригіна Є П. Соціальне забезпечення сімей з дітьми: міжнародний досвід та українська модель: монографія. Харків: «Моноліт». 2016. 196 с.

Яригіна Є.П. Право сімей із дітьми на соціальний захист як складова соціальних прав людини і громадянина: вітчизняний і європейський контекст. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С.118–128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz_2019_145_11.

Яцюк Т. Теоретико-правова характеристика інституту волонтерства в Україні: основні законодавчі принципи. URL: <https://previous.scientia.report/index.php/>

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Опис предмета курсу «Трудове право та право соціального забезпечення»

Курс	Галузь знань, рівень вищої освіти, напрям підготовки	Характеристика навчального курсу (структура залікового кредиту)
Кількість кредитів ECTS: 6,0 Поточний контроль: 2 Загальна кількість годин: 180 Тижневих годин: 4	08 «Право» Бакалавр 081 «Право»	Обов'язкова: Лекції: 28 (56 год.) Практичні заняття: 32 (64 год.) Самостійна робота: 60 Види контролю: залік за результатами ПК, іспит

САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота – вид позааудиторної роботи студента навчального характеру, спрямованої на засвоєння програмного матеріалу, під час якої слід опрацювати конспекти лекцій, літературу, нормативні акти, судову практику до винесених на практичні заняття тем.

Формами її є:

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

ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Основна мета індивідуальної роботи – поглиблення знань студентів з трудового права та права соціального забезпечення, напрацювання навичок самостійної роботи з науковою літературою, формування умінь у викладенні теоретичних питань і правильному застосуванні чинного законодавства. Її змістом є поглиблене опрацювання навчальної літератури, рекомендованої наукової літератури, чинного законодавства й практики його застосування.

Вимоги до виконання індивідуальної роботи:

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

2) *реферат* – загальний обсяг 12–15 сторінок. Наприкінці роботи – список використаної літератури та нормативних актів. Готується за погодженням і під керівництвом викладача, який веде практичні заняття. Захист відбувається відповідно до вимог, які висуває викладач;

3) *тези доповіді або повідомлення на студентській науково-практичній конференції* – оформлюються відповідно до вимог, які висуваються редакційною колегією збірника тез доповідей або повідомлень. Надається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційної колегії збірника. Зараховується за умови участі у студентській науково-практичній конференції та опублікування тез доповіді або повідомлення;

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

5) *стаття в наукових виданнях (журналах, збірках наукових праць)* – оформлюється згідно з вимогами редакційної колегії відповідного видання. Віддається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційної колегії;

б) *участь у конкурсі студентських наукових робіт* – робота оформлюється відповідно до вимог оргкомітету конкурсу та подається разом з рецензією наукового керівника.

Розподіл балів між формами організації освітнього процесу і видами контрольних заходів:

Поточний контроль		Самостійна робота студентів у формі індивідуальної роботи	Підсумковий контроль (іспит)	Підсумкова оцінка знань
1 семестр	2 семестр			
Min – 10 Max - 15	Min – 10 Max - 15	Max 10	Max 60	Max 100

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Вид контролю	Кількість балів	Критерії (за кожною з оцінок)
Поточний контроль на практичному занятті	Max 5	Відмінне засвоєння навчального матеріалу з теми, можливі окремі несуттєві недоліки.
	4	Добре засвоєння матеріалу з теми, але є окремі помилки.
	3	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок.
	Min 0	Незадовільний рівень засвоєння матеріалу.

Оцінка індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти:		Послідовно, систематизовано, логічно, грамотно, повно викладені результати проведеного наукового дослідження за певною темою. Ґрунтовно вивчена сучасна вітчизняна та зарубіжна наукова література, нормативні джерела, судова практика, практика органів охорони правопорядку, офіційна статистика. Наведені посилання на використані джерела.
Захист курсової роботи	Max 8	1. Всебічне, систематичне і глибоке знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, вільне володіння матеріалом, вміння самостійно й творчо мислити, знаходити, узагальнювати, аналізувати матеріал, робити самостійні теоретичні й практичні висновки. Вміння орієнтуватися в основних наукових доктринах і

		концепціях дисципліни. 2. Засвоєння основної та додаткової літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань із дисципліни й використання отриманих знань у практичній роботі.
7		1. Достатньо повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, основні положення теми розкрито, але деякі питання висвітлено неповно. Студент добре володіє матеріалом, але відсутня творчість і самостійність у дослідженні. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань із дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи.
6		1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. Основні теоретичні питання висвітлено поверхнево, відсутні висновки або висновки не мають самостійного характеру; студент слабо володіє матеріалом. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Помилки й суттєві неточності у відповіді на іспиті за наявності знань для їх самостійного усунення або за допомогою викладача.

Наукова доповідь	Мах 10	Обрана тема є актуальною як з практичної, так і з теоретичної точок зору. Робота правильно структурована, має вступ (обґрунтування актуальності дослідження, постановка його мети та завдання), повно висвітлено стан наукової розробленості проблеми, наведено узагальнення наукової літератури, законодавства та інших джерел. Окрім викладення матеріалу робота містить власний авторський підхід до вирішення розглядуваної проблеми та висновки. Наукова доповідь ілюструється за допомогою презентації.
	8	Послідовно, систематизовано, логічно, грамотно викладені результати проведеного наукового дослідження за певною темою. Автор використав основні сучасні вітчизняні та зарубіжні наукові літературні джерела, законодавство, релевантну правозастосовну практику. В роботі наведені посилання на використані інформаційні джерела. Обрана тема є актуальною як з практичної, так і з теоретичної точок зору. Робота добре структурована, має обґрунтування актуальності дослідження; висвітлюється загальний стан наукової розробленості проблеми. Окрім викладення матеріалу робота містить аргументовані авторські висновки. Наукова доповідь ілюструється за допомогою презентації.

	6	Послідовно та грамотно викладені результати проведеного наукового дослідження за певною темою. Автор використав незначну кількість сучасних вітчизняних та зарубіжних наукових літературних джерел, законодавство, правозастосовну практику. В роботі наведені посилання на використані джерела. Обрана тема є актуальною як з практичної, так і з теоретичної точок зору. Робота структурована, має обґрунтування актуальності дослідження, висвітлюється стан наукової розробленості проблеми. Окрім викладення матеріалу робота містить окремі авторські висновки.
	5	Робота недостатньо структурована, не має послідовності та логічності викладення матеріалу. Автор використав сучасні вітчизняні джерела. Наявна незначна кількість посилань на судову та / або правозастосовну практику. Представлена робота не повністю відповідає вимогам, які висуваються до робіт такого рівня, не містить достатнього обсягу, який би дозволив усвідомити сутність питання чи проблеми, задля розкриття яких вона виконувалася. Обрана тема є актуальною, але відсутній авторський підхід при дослідженні більшості питань.
	3	Робота недостатньо структурована, не має змістовної логічності у викладенні матеріалу. Автор використав сучасні вітчизняні джерела, але не звернувся до правозастосовної практики. Представлена робота не в повній мірі

		відповідає вимогам, які висуваються до робіт такого рівня, виконана неакуратно, не містить достатнього обсягу, який би дозволив усвідомити сутність питання чи проблеми, задля розкриття яких вона виконувалася; відсутні авторські висновки.
	Min 0	Представлена робота не відповідає вимогам, які висуваються до робіт такого рівня; містить ознаки академічної недоброчесності.
Реферат	Max 4	Питання плану реферату висвітлені повно. Проаналізовані представлені в навчальній та науковій літературі погляди щодо предмета дослідження; на основі їх порівняльної оцінки висловлене особисте ставлення автора до кожного з них, а також надана власна оцінка запропонованим у літературі пропозиціям стосовно шляхів вирішення таких проблемних питань, які стосуються теми, та (або) висловлені авторські пропозиції. Реферат виконаний самостійно та не містить некоректних запозичень. Реферат ілюструється за допомогою презентації.
	3	Переважає більшість питань плану реферату висвітлена повно та точно. Одне з питань розкрито недостатньо повно або при його висвітленні допущена суттєва помилка. Проаналізовані основні літературні джерела, рекомендовані кафедрою при написанні роботи на відповідну тему. Реферат виконаний самостійно та не містить некоректних запозичень. Реферат ілюструється за допомогою презентації.

	2	Питання плану теми висвітлені поверхово. При написанні реферату використана незначна кількість монографічних та нормативних джерел із числа рекомендованих кафедрою. При розкритті питань плану допущені грубі помилки.
	Min 0	Тема реферату не розкрита або в ній виявлено некоректні запозичення (плагіат).
Есе	Max 5	Есе виконано самостійно, сумлінно та добросовісно. Містить ключову ідею, що розкривається у змісті роботи на конкретних прикладах із судової практики, прецедентах Європейського суду з прав людини, підходах науковців, але з формуванням та наведенням автором власного ставлення до досліджуваного питання.
	3	Есе фрагментарно розкриває ключову ідею, містить методологічні помилки, недостатнє обґрунтування досліджуваного питання.
	2	Есе фрагментарно розкриває ключову ідею, не відповідає стилю есе, не містить авторського висновку щодо розглядуваного питання.
	Min 0	Тема есе не розкрита або в ній виявлено некоректні запозичення (плагіат).
Розробка схем, таблиць, діаграм	3	Розроблено схему, таблицю, діаграму на основі комплексного аналізу чинного законодавства, узагальнення правозастосовної практики, опанування літературних джерел з навчальної

		дисципліни, яку вивчає здобувач вищої освіти. Належна систематизація матеріалу дозволила ґрунтовно проаналізувати взаємозв'язки, відмінності тощо. Цей вид індивідуальної роботи бажано проілюструвати презентацією, що значно підвищує її ілюстративність. Робота виконана акуратно, ретельно, ґрунтовно, самостійно.
Створення презентації	3	За допомогою програми Microsoft PowerPoint або за вибором здобувача іншого зручного програмного забезпечення підготовлено презентацію однієї з тем навчальної дисципліни, що вивчається. Подача матеріалу повинна бути динамічною, цікавою, ілюстративною, з використанням різних видів зображень. Презентація має містити не менше 10 слайдів та повністю розкривати питання.
Написання та опублікування наукової статті	10	Наукова стаття є логічно завершеною, ґрунтовною, в ній досліджено найбільш актуальні проблеми чи певне питання, яке є важливим для поглиблення знань здобувача вищої освіти з навчальної дисципліни, що ним вивчається. Стаття має науковий стиль викладу. Змістовно їй притаманні точність, зрозумілість, зв'язаність (логічна несуперечливість), цілісність, грамотність, довершеність матеріалу та його високий науковий рівень. Структурні елементи статті відповідають вимогам видання, до якого вона подається. Максимальний бал виставляється за умови опублікування підготовленої статті видавництвом.

Написання та опублікуван ня тез доповіді на конференції	8	Тези виступу на науково-практичній чи науковій конференції відповідають вимогам, які висуваються до такого виду роботи. Вони лаконічно формулюють ключові моменти, що презентують доповідь, з якою здобувач вищої освіти виступив або бажає виступити на конференції. Тези оформлені відповідно до вимог, що висуваються організаторами конференції чи видавництвом. Максимальний бал виставляється за умови їх опублікування.
--	----------	---

8. Педагогічний контроль для здобувачів вищої освіти

Шкала підсумкового педагогічного контролю

Оцінка за шка- лою ECTS	Визначення	Оцінка за націо- наль- ною шкалою	Оцінка за 100- бальною шкалою, що використову- ється в НІОУ
A	Відмінно – відмінне виконання, лише з незначною кількістю помилок	5	90 – 100
B	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	4	80 – 89
C	Добре – у цілому правильна робота з певною кількістю незначних помилок		75 – 79
D	Задовільно – непогано, але зі значною кількістю недоліків	3	70 – 74
E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії		60 – 69
FX	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим, як перескладати	2	35 – 59
F	Незадовільно – необхідна серйозна подальша робота, обов’язковий повторний		0 – 34

	курс		
--	------	--	--

**Критерії оцінювання знань і умінь студентів
при підсумковому контролі знань**

Кількість балів	Критерії оцінювання знань і умінь студента
1	2
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
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

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Поняття і види джерел трудового права.
4. Конституція України – правова засада регулювання відносин у сфері праці.
5. Право на працю: поняття та гарантії його забезпечення.
6. Єдність і диференціація правового регулювання праці.
7. Міжнародні договори і акти міжнародних організацій у сфері праці.
8. Трудові правовідносини: поняття, зміст, підстави виникнення, зміни та припинення.
9. Оціночні поняття у законодавстві про працю.
10. Працівники як суб'єкти трудового права.
11. Особливості правового регулювання праці жінок.
12. Особливості правового регулювання праці неповно-літніх осіб.
13. Особливості правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.
14. Роботодавці, їх організації та об'єднання як суб'єкти трудового права.
15. Права профспілок у сфері соціально-трудова відносин.
16. Зайнятість і працевлаштування: поняття, ознаки. Заходи щодо сприяння зайнятості населення.
17. Поняття і правовий статус безробітного.
18. Професійне навчання працівників: форми й організація.
19. Атестація працівників: поняття та організація.
20. Соціальний діалог у сфері праці: поняття, форми, сторони.
21. Поняття, зміст і порядок укладення колективного договору.
22. Поняття, види, зміст і порядок укладення колективних угод.
23. Поняття трудового договору і його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.
24. Зміст, форми і строки трудового договору.
25. Сумісництво, суміщення професій (посад) та заміщення тимчасово відсутнього працівника.
26. Правове регулювання трудових відносин сезонних і тимчасових працівників.
27. Контракт як особливий вид трудового договору.
28. Загальний порядок прийняття на роботу.
29. Випробування при прийнятті на роботу: порядок встановлення, тривалість, правові наслідки.

30. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу. Поняття і порядок переміщення працівників.

31. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки.

32. Припинення трудового договору з підстав: а) закінчення строку його дії; б) переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (пп. 2 і 5 ст. 36 КЗпП України).

33. Припинення трудового договору у зв'язку із набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП України).

34. Припинення трудового договору у зв'язку із укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» (п. 7¹ ст. 36 КЗпП України).

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

36. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

37. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а так само відмовою або скасуванням допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

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

39. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

40. 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 України).

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

42. 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 України).

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

44. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду (п. 10 ст. 40 КЗпП України).

45. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його

прийнято, або виконуваний роботі протягом строку випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП України).

46. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (п. 12 ст. 40 КЗпП України)

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

48. 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 встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1¹ ст. 41 КЗпП України).

49. 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 України).

50. 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 України).

51. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Розірвання трудового договору у зв'язку із перебуванням всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи (ст. 25¹ і п. 4 ст. 41 КЗпП України).

52. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів (п. 4¹ ст. 41 КЗпП України).

53. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП України).

54. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ст. 41 КЗпП України).

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

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

57. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим.

58. Поняття і види робочого часу.

59. Режим роботи. Ненормований робочий день.
60. Гнучкий режим роботи.
61. Надурочні роботи.
62. Поняття та види часу відпочинку.
63. Відпустки: поняття і види.
64. Тривалість, порядок і умови надання щорічної відпустки.
65. Соціальні відпустки.
66. Заробітна плата: поняття, структура, індексація. Мінімальна заробітна плата.
67. Тарифна система оплати праці.
68. Поняття трудової дисципліни і правові засоби її забезпечення.
69. Стягнення за порушення трудової дисципліни у загальній дисциплінарній відповідальності: види і порядок застосування.
70. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців.
71. Матеріальна відповідальність працівників: поняття, функції, види, підстава й умови.
72. Визначення розміру і порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.
73. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників.
74. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника.
75. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.
76. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.
77. Поняття і види трудових спорів.
78. Комісія по трудових спорах: організація, компетенція, порядок розгляду спорів і виконання рішень.
79. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.
80. Примирна комісія як орган з вирішення колективних трудових спорів.
81. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів.
82. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.
83. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення. Визнання страйку незаконним і заборона страйку.
84. Види і правовий статус органів державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
85. Предмет права соціального забезпечення.
86. Метод права соціального забезпечення.
87. Функції права соціального забезпечення.
88. Принципи права соціального забезпечення.

89. Джерела права соціального забезпечення.
90. Організаційно-правові форми та види соціального забезпечення.
91. Правовідносини із соціального забезпечення: поняття, зміст, підстави виникнення, зміни та припинення.
92. Страховий стаж.
93. Правовий статус Пенсійного фонду України.
94. Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: загальна характеристика.
95. Правовий статус суб'єктів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
96. Пенсії за віком у солідарній системі: поняття та порядок призначення.
97. Пенсії по інвалідності в солідарній системі: поняття та порядок призначення
98. Пенсії у зв'язку із втратою годувальника в солідарній системі: поняття та порядок призначення.
99. Призначення і виплата пенсій.
100. Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
101. Поняття та загальна характеристика спеціального пенсійного забезпечення.
102. Пенсії за віком на пільгових умовах.
103. Особливості пільгового пенсійного забезпечення працівників окремих професій і окремих галузей економіки.
104. Пенсійне забезпечення у зв'язку з особливостями соціального статусу.
105. Недержавне пенсійне забезпечення: система, принципи, пенсійні виплати.
106. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.
107. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.
108. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
109. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття.
110. Поняття, суб'єкти та об'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

111. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності.

112. Поняття і види державних соціальних допомог.

113. Державні допомоги сім'ям з дітьми.

114. Державна допомога особам з інвалідністю з дитинства й дітям з інвалідністю.

115. Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям.

116. Державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю.

117. Поняття й види соціальних послуг.

118. Порядок надання соціальних послуг.

119. Соціальні послуги бездомним і безпритульним дітям.

120. Соціальне забезпечення осіб з інвалідністю.

З М І С Т

Вступ.....	3
Програма навчальної дисципліни «Трудове право та право соціального забезпечення».....	5
Загальний розрахунок годин лекцій, практичних занять та самостійної роботи.....	13
Завдання до практичних занять.....	15
Поточний контроль знань студентів.....	158
Самостійна робота.....	159
Індивідуальна робота студентів.....	159
Критерії оцінювання успішності студентів.....	161
Контрольні питання для підготовки до іспиту.....	189

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ВИВЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

для студентів II та III курсів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»

У к л а д а ч і: СЕРЕДА Олена Григорівна,
ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,
ЯКОВЛЄВА Галина Олександрівна,
ВСТУХОВА Ірина Анатоліївна,
КРАВЦОВ Данило Маркович,
СВІЧКАРЬОВА Ярослава Віталіївна,
СІЛЬЧЕНКО Сергій Олександрович,
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна,
КРАСЮК Тетяна Василівна,
ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна,
ЛУЦЕНКО Олена Євгеніївна,
БУРНЯГІНА Юлія Миколаївна,
КОНОПЕЛЬЦЕВА Олена Олександрівна,
СОЛОВЙОВ Олексій Володимирович

Відповідальний за випуск *Олена Середа*

Редактор *Людмила Русанова*

Комп'ютерна верстка *Юлія Бойко*